



ALEX ANTONIO PAREDES GONZALES

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia,
y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

SUMILLA: LEY QUE PRIORIZA EL PRESUPUESTO PARA OTORGAR UNA BONIFICACIÓN SEMESTRAL A FAVOR DE TODOS LOS TRABAJADORES DEL RÉGIMEN LABORAL CAS DE LA SUNAFIL

El **CONGRESISTA DE LA REPÚBLICA, ALEX ANTONIO PAREDES GONZALES**, integrante del Grupo Parlamentario "**BLOQUE MAGISTERIAL DE CONCERTACION NACIONAL**", 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 REPUBLICA;

Ha dado la siguiente Ley:

LEY QUE PRIORIZA EL PRESUPUESTO PARA OTORGAR UNA BONIFICACIÓN SEMESTRAL A FAVOR DE TODOS LOS TRABAJADORES DEL RÉGIMEN LABORAL CAS DE LA SUNAFIL

Artículo 1. Objeto de la Ley

La presente Ley tiene por objeto priorizar la asignación de recursos presupuestales para otorgar una bonificación semestral a todos los trabajadores bajo el régimen laboral CAS (Contrato Administrativo de Servicios) de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), en reconocimiento a su labor y dedicación al servicio público.

Artículo 2. Ámbito de aplicación

La presente Ley es aplicable a todos los trabajadores del régimen CAS que prestan servicios en la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL).

Artículo 3. Naturaleza de la bonificación semestral

La bonificación semestral otorgada a los trabajadores del régimen CAS de la SUNAFIL no tendrá carácter remunerativo ni pensionable, no estará afecta a cargas sociales, y no servirá de base para el cálculo de ningún otro beneficio de carácter laboral.

Artículo 4. Priorización del presupuesto

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) deberán coordinar con el Ministerio de Economía y Finanzas (MEF) para priorizar, durante el año fiscal 2025, la asignación de los recursos necesarios para el otorgamiento de la bonificación semestral. Dicha bonificación será financiada de acuerdo con las disposiciones establecidas en la presente Ley.

Artículo 5. Autorización de recursos adicionales

Se autoriza al Ministerio de Economía y Finanzas (MEF) a asignar recursos adicionales provenientes de la fuente de financiamiento de Recursos Ordinarios a la SUNAFIL, hasta un treinta por ciento (30%) del monto que resulte del exceso por la mayor recaudación anual obtenida por Recursos Directamente Recaudados, en comparación con la recaudación del año fiscal anterior, asimismo, se podrá asignar un diez por ciento (10%) adicional si la SUNAFIL alcanza un cumplimiento igual o superior al noventa por ciento (90%) del indicador de

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia,
y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

"cumplimiento de prioridades institucionales" evaluado por el Centro Nacional de Planeamiento Estratégico (CEPLAN).

La SUNAFIL estará autorizada a realizar modificaciones presupuestales para el ejercicio fiscal 2025 y los años siguientes, con el propósito de implementar lo dispuesto por esta Ley.

Artículo 6. Financiamiento

La implementación de la bonificación semestral se financiará con cargo a los Recursos Directamente Recaudados de la SUNAFIL, sin generar demanda de recursos adicionales del Tesoro Público.

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA TRANSITORIA

Para la implementación de la bonificación semestral a todos los trabajadores del régimen CAS de la SUNAFIL, se autoriza al titular del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo a realizar las modificaciones presupuestales necesarias. Se exonera esta disposición de las restricciones previstas en el artículo 6 y en el numeral 9.1 del artículo 9 de la Ley N° 31953, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2025 y siguientes.

Lima, noviembre del 2024.



Firmado digitalmente por:
QUIROZ BARBOZA Segundo
Teodomiro FAU 20181749128 soft
Motivo: En señal de
conformidad
Fecha: 25/11/2024 17:23:17-0500



Firmado digitalmente por:
PAREDES GONZALES Alex
Antonio FAU 20181749128 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 25/11/2024 17:30:19-0500



Firmado digitalmente por:
QUIROZ BARBOZA Segundo
Teodomiro FAU 20181749128 soft
Motivo: En señal de
conformidad
Fecha: 25/11/2024 17:23:26-0500



Firmado digitalmente por:
GUTIERREZ TICONA Paul
Silvio FAU 20181749128 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 26/11/2024 10:32:07-0500



Firmado digitalmente por:
MEDINA HERMOSILLA
Elizabeth Sara FAU 20181749128 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 25/11/2024 17:40:43-0500



Firmado digitalmente por:
UGARTE MAMANI Jhakeline
Katy FAU 20181749128 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 26/11/2024 12:39:06-0500



Firmado digitalmente por:
VASQUEZ VELA Lucinda FAU
20181749128 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 27/11/2024 10:03:39-0500

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

I. INTRODUCCIÓN

La presente iniciativa legislativa tiene como finalidad fortalecer la estabilidad económica y el reconocimiento del personal bajo el régimen CAS (Contrato Administrativo de Servicios) de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), a través de la creación de una bonificación semestral.

La SUNAFIL cumple un rol fundamental como entidad rectora del Sistema de Inspección del Trabajo, promoviendo el respeto y la protección de los derechos laborales en el Perú, lo cual resulta indispensable para el fortalecimiento del Estado de Derecho y la equidad laboral en el país (Acuerdo Nacional, 2002)¹.

La asignación de esta bonificación semestral busca motivar y recompensar a estos trabajadores, quienes enfrentan una carga laboral considerable y constante para garantizar el cumplimiento de la normativa laboral. La medida, además de alinearse con las políticas de Estado y los objetivos de desarrollo del país, tiene un impacto favorable en la eficiencia y productividad institucional de la SUNAFIL.

II. FUNDAMENTACIÓN

La implementación de la bonificación semestral para los trabajadores del régimen laboral CAS de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) responde a una necesidad urgente de mejorar las condiciones laborales y fortalecer la gestión institucional dentro de esta entidad. Los trabajadores CAS que desempeñan funciones dentro de SUNAFIL, al no ser considerados dentro de los beneficios propios del régimen laboral 728, enfrentan una precariedad económica que afecta tanto su desempeño como su bienestar general.

Este régimen laboral, de acuerdo con la Ley N° 29981² Ley de Creación de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, los posiciona en un marco diferente al de otros trabajadores del sector público, limitando su acceso a ciertos beneficios, tales como la compensación por tiempo de servicio, gratificaciones legales y bonificación extraordinaria (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2012).

El otorgamiento de una bonificación semestral, en lugar de representar un incentivo para la permanencia en el régimen CAS, será una medida que ayudará a equilibrar las condiciones laborales de los trabajadores, dado que dicha bonificación no se considera parte de la remuneración, ni afectará otros beneficios laborales (Ley N° 29981, Art. 20).

Este reconocimiento tiene un impacto directo en el desempeño laboral, pues un trabajador que percibe un salario justo y adecuado está más motivado para realizar sus funciones con mayor eficiencia y dedicación (Castro & García, 2019). Además, la bonificación contribuirá

¹ Acuerdo Nacional. (2002). Políticas de Estado del Acuerdo Nacional. Obtenido de www.acuerdonacional.pe

² Ley N° 29981, Ley de Creación de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral. (2012). Congreso de la República del Perú. Recuperado de: <https://www.peru.gob.pe/>

a prevenir futuros conflictos relacionados con la homologación de remuneraciones y el tránsito entre los regímenes laborales, situaciones que podrían derivar en demandas judiciales, generando un ambiente laboral más armonioso dentro de SUNAFIL.

En el contexto de la Ley N° 30814 Ley N° 30814, Ley de Fortalecimiento del Sistema de Inspección del Trabajo. (2018)³, que fortalece el sistema de inspección del trabajo, y considerando que la SUNAFIL es la autoridad central de dicho sistema, la mejora de las condiciones laborales de sus trabajadores es indispensable para garantizar el cumplimiento de su misión de fiscalizar y supervisar las normas laborales a nivel nacional. Durante la pandemia del COVID-19, el servicio brindado por la SUNAFIL fue considerado esencial, lo que resalta aún más la importancia de proporcionar un entorno de trabajo adecuado para sus colaboradores, quienes se encuentran en la primera línea de defensa para la protección de los derechos laborales (Decreto Legislativo N° 1413, 2020).

Al fortalecer los recursos humanos dentro de la entidad, particularmente los trabajadores bajo el régimen CAS, se logrará una mejora sustancial en la productividad y en la capacidad de la SUNAFIL para alcanzar sus objetivos institucionales. La bonificación no tiene carácter remunerativo, lo que significa que no desincentiva el tránsito de los trabajadores hacia el régimen del servicio civil, sino que más bien se presenta como una medida temporal para garantizar su estabilidad económica y profesional, sin que ello implique un perjuicio para su futuro laboral dentro del sector público (Ministerio de Economía y Finanzas, 2023).

En este sentido, la bonificación semestral también contribuirá a la retención del talento humano dentro de la entidad, favoreciendo la motivación, el desarrollo profesional y las relaciones laborales. Así, se fortalece la estructura organizativa de la SUNAFIL, mejorando la calidad del servicio público y el cumplimiento de las expectativas ciudadanas.

III. MARCO NORMATIVO

La presente propuesta de ley se basa en el principio donde SUNAFIL fue creada por la Ley N° 29981 – Ley de Creación de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, con el propósito de ser la autoridad central del Sistema de Inspección del Trabajo. Esta ley establece que el régimen laboral aplicable a los trabajadores de la SUNAFIL es el régimen laboral de la actividad privada, conforme al artículo 20 de la misma norma (Ley N° 29981, 2012). Esta disposición es clave, pues, al considerar a los trabajadores de la SUNAFIL bajo este régimen, se encuentran sujetos a los derechos y beneficios establecidos para los trabajadores de la actividad privada, excluyendo ciertos beneficios que corresponden a los trabajadores del sector público, como los comprendidos en el régimen 728 Ley de Productividad y Competitividad Laboral⁴.

No obstante, en la práctica, algunos trabajadores bajo este régimen CAS en la SUNAFIL no perciben los beneficios laborales que les corresponden por ley, como lo estipula el primer párrafo del artículo 20 de la Ley N° 29981, lo cual vulnera los derechos laborales de los trabajadores al no recibir compensación por tiempo de servicio, gratificaciones legales ni

³ Ley N° 30814, Ley de Fortalecimiento del Sistema de Inspección del Trabajo. (2018). Congreso de la República del Perú. Recuperado de: <https://www.peru.gob.pe/>

⁴ Ley de Productividad y Competitividad Laboral Congreso de la República del Perú. Recuperado de: <https://www.peru.gob.pe/>

bonificaciones extraordinarias. Esto genera un escenario donde, a pesar de que el Estado debe velar por la protección de los derechos fundamentales de los trabajadores, tal como se consagra en el artículo 23 de la Constitución Política del Perú de 1993⁵, los trabajadores no están recibiendo el trato y las compensaciones adecuadas (Constitución Política del Perú, 1993).

Por otro lado, la Ley N° 30814 - Ley de Fortalecimiento del Sistema de Inspección del Trabajo, que establece un marco para el fortalecimiento y mejora de la infraestructura del sistema de inspección en el país, señala que el personal de la SUNAFIL tiene un rol esencial en el cumplimiento de las normas laborales y de seguridad en el trabajo. Esta ley también refuerza la importancia de asegurar una dotación adecuada de recursos humanos y materiales para el ejercicio de las funciones de la SUNAFIL (Ley N° 30814, 2018). En ese contexto, se considera que la propuesta de una bonificación semestral contribuirá al fortalecimiento de la entidad, mejorando la calidad del trabajo realizado y garantizando un mejor desempeño del personal en el cumplimiento de sus funciones.

Además, es importante señalar que la bonificación propuesta no tiene carácter remunerativo ni pensionable, de acuerdo con el artículo 3 de la ley propuesta. Esto asegura que no se afecten otros beneficios laborales, ni se desincentive el tránsito hacia otros regímenes como el servicio civil. De hecho, el carácter no remunerativo de la bonificación contribuye a la estabilidad jurídica de la SUNAFIL, al tiempo que motiva a los trabajadores a mejorar su desempeño, sin que esta medida incida sobre los procesos de transición laboral que otros trabajadores podrían estar gestionando dentro del marco legal vigente (Ley N° 728, 2008).

En este sentido, la bonificación semestral no solo representa un beneficio económico para los trabajadores del régimen CAS de la SUNAFIL, sino que también fortalece el sistema de inspección laboral a nivel nacional, mejorando el ambiente de trabajo y favoreciendo el cumplimiento de las metas institucionales. La propuesta se alinea con los esfuerzos nacionales por promover relaciones laborales más justas y equitativas, lo que redundará en una mayor efectividad y productividad en la SUNAFIL.

IV. EFECTOS DE LA VIGENCIA SOBRE LA LEGISLACIÓN NACIONAL

La vigencia de esta ley introducirá una modificación en el sistema de compensación económica para los trabajadores bajo el régimen CAS de SUNAFIL, sin afectar la legislación vigente en cuanto a los derechos fundamentales de los trabajadores. Esta bonificación semestral tendrá carácter no remunerativo ni pensionable, alineándose con lo estipulado en la Ley N° 31953, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2025, garantizando que no afecte los beneficios laborales adicionales ni se incluya en cálculos para otras prestaciones. De esta forma, se asegura que el financiamiento de la bonificación se realice mediante recursos ordinarios y sin generar demanda adicional sobre el Tesoro Público.

⁵ Constitución Política del Perú de 1993. (1993). Congreso de la República del Perú. Recuperado de: <https://www.peru.gob.pe/>

V. ANÁLISIS COSTO-BENEFICIO

La asignación de una bonificación semestral implica un análisis financiero cuidadoso para garantizar que los recursos empleados se traduzcan en un beneficio social tangible. El financiamiento de la bonificación se realizará con cargo a los Recursos Directamente Recaudados de la SUNAFIL y no generará un incremento en el gasto del Tesoro Público. El beneficio de la medida se reflejará en una mejora en el desempeño de los inspectores CAS, elevando la calidad del servicio público de inspección laboral y contribuyendo a una administración pública más eficiente.

Desde una perspectiva social, la propuesta favorecerá un ambiente laboral más motivador y equitativo, promoviendo un sentido de estabilidad y reconocimiento hacia el personal de la SUNAFIL. Como resultado, se espera una reducción en la rotación de personal CAS y una mayor eficiencia en la labor de inspección, lo que impactará directamente en la protección de los derechos laborales de miles de trabajadores en todo el país.

VI. VINCULACIÓN CON LA AGENDA LEGISLATIVA

La propuesta legislativa es coherente con las Políticas de Estado establecidas en el Acuerdo Nacional y con la Política General de Gobierno (PGG) aprobada mediante el Decreto Supremo N.º 042-2023-PCM. En particular, se vincula con el Eje 4 de la PGG, que se enfoca en el cumplimiento de derechos laborales, y con el Eje 5, que promueve el acceso a servicios públicos de calidad en áreas de difícil acceso. Al fortalecer la SUNAFIL como entidad central del Sistema de Inspección del Trabajo, la ley contribuye a la mejora de los servicios públicos en favor de la ciudadanía y promueve un sistema de inspección laboral justo y eficiente.

En adición, el Plan Estratégico de Desarrollo Nacional al 2050 (PEDN) identifica la necesidad de promover empleo decente y formal, así como la reducción de la informalidad. La bonificación semestral otorgada al personal de SUNAFIL contribuye a estos objetivos al incentivar un entorno laboral favorable y alentar la retención de personal calificado, fortaleciendo así la institucionalidad de la SUNAFIL y, en última instancia, el cumplimiento de los derechos laborales en el Perú.