



ALEX ANTONIO PAREDES GONZALES

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

CONGRESO DE LA REPÚBLICA
Área de Trámite Documentario

08 MAYO 2025

RECIBIDO

Firma: Hora: 9:15 pm

SUMILLA: LEY DE ACTUALIZACIÓN DE LA ESCALA REMUNERATIVA DE LA SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL (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:

Fórmula Legal

LEY DE ACTUALIZACIÓN DE LA ESCALA REMUNERATIVA DE LA SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL (SUNAFIL)

Artículo 1. Objeto y Finalidad de la Ley

El objeto de la Ley es, permitir la actualización de la escala remunerativa de los trabajadores de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), sujetos al régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728,

Artículo 2.- Finalidad de la Ley

La Finalidad de la Ley es, optimizar las condiciones laborales de los trabajadores, fortalecer el sistema de inspección laboral a nivel nacional, garantizando que la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) pueda cumplir con su misión de fiscalización en el ámbito laboral, contribuyendo al cumplimiento de la Ley N° 29981, que crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - SUNAFIL.

Artículo 3.- Ámbito de Aplicación de la Nueva Escala Remunerativa

Se aprueba la nueva escala remunerativa para los trabajadores de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), según la siguiente tabla de remuneración mensual (Nuevos Soles) para las categorías de personal bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 728:

CATEGORÍA	REMUNERACIÓN ACTUAL	NUEVA SALARIAL	ESCALA
Superintendente	15,600	15,600	
Secretario General/Vocal del Tribunal	14,000	15,000	
Funcionario I	12,500	14,000	
Funcionario II	11,000	12,500	
Funcionario III	10,000	11,500	
Profesional I	8,500	11,500	

[Escriba aquí]

www.congreso.gob.pe

Central Telefónica: 311-7777

Palacio Legislativo Segundo Piso
Plaza Bolívar, Av. Abancay s/n
Lima, Perú



ALEX ANTONIO PAREDES GONZALES

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

CATEGORÍA	REMUNERACIÓN ACTUAL	NUEVA SALARIAL	ESCALA
Profesional II	7,500	10,500	
Profesional III	6,500	9,500	
Técnico I	4,000	6,000	
Técnico II	3,000	4,500	
Auxiliar I	2,500	4,000	
Auxiliar II	2,000	3,500	

Artículo 4. - Implementación de la Nueva Escala

La implementación de la nueva escala remunerativa es aprobada mediante Decreto Supremo emitido por el Ministerio de Economía y Finanzas a solicitud de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL).

Artículo 5. - Exoneración de Normas Preexistentes

Exonérese a la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) de las disposiciones contenidas en los de los artículos 6 y 9 de la Ley N.º 32185, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2025, para efectos de la actualización de la escala remunerativa de los trabajadores de SUNAFIL bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728.

Artículo 6. - Financiamiento y Autorización de Recursos

El Ministerio de Economía y Finanzas autoriza la implementación de la nueva escala remunerativa mediante los recursos directamente recaudados por SUNAFIL y /o financiamiento con cargo al presupuesto institucional de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral y/o recursos directamente recaudados; prohibiéndose su uso para fines distintos a los establecidos en esta ley.

Se autoriza al Pliego 121 (SUNAFIL) durante el año fiscal 2025 a efectuar modificaciones presupuestarias para la implementación de la nueva escala, sin necesidad de recursos adicionales del tesoro público.

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA FINAL

Única. La aplicación de la nueva escala remunerativa a los trabajadores de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) será efectiva a partir del año fiscal 2025, aplicándose a todo el personal bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728.

Katy Ugarte H.

Germán Tacuri

Alex Antonio Paredes Gonzales

Germán Tacuri

Oscar Alvarado

Paul Gutiérrez T.
Palacio Legislativo Segundo Piso
Plaza Bolívar, Av. Abancay s/n
Lima, Perú

www.congreso.gob.pe
Central Telefónica: 311-7777



CONGRESO DE LA REPÚBLICA

Lima, 12 de mayo de 2025

Según la consulta realizada, de conformidad con el Artículo 77° del Reglamento del Congreso de la República: pase la Proposición N° 11076/2024-CR para su estudio y dictamen, a la (s) Comisión (es) de:

1. PRESUPUESTO Y CUENTA GENERAL DE LA REPÚBLICA; Y,
2. TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL.



GIOVANNI FORNO FLOREZ
Oficial Mayor
CONGRESO DE LA REPÚBLICA

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

I. INTRODUCCIÓN

La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral se creó mediante la Ley N°29981 publicada el 13 de enero del 2013, teniendo como principales funciones el promover, supervisar y fiscalizar el cumplimiento de las normas laborales, brindar asesoría técnica a trabajadores y empleadores, realizar investigaciones respecto al cumplimiento de la normativa sociolaboral y de seguridad y salud en el trabajo, aprobar políticas institucionales en materia de inspección del trabajo, entre otras funciones; siendo su ámbito de nivel nacional.

Como una entidad fundamental dentro del sistema de inspección del trabajo, la SUNAFIL ha asumido la responsabilidad crucial de velar por los derechos laborales de los trabajadores, indistintamente el régimen laboral, como, por ejemplo, construcción civil, régimen pesquero, trabajadoras del hogar, régimen de la micro y pequeña empresa, entre otros, velando en todos los casos por el respeto de sus derechos individuales, colectivos y de seguridad y salud en el trabajo. El rol en la sociedad que desempeñan es indispensable, y los trabajadores que lo integran cumplen funciones vitales para mantener el respeto de los derechos laborales a sus semejantes.

No obstante, a pesar de la relevancia de sus funciones, sus trabajadores bajo el Decreto Legislativo N°728 son ajenos a las actualizaciones en sus remuneraciones mas aun si se les compara con otras entidades que desarrollan también labores de fiscalización. Esta situación viola los derechos constitucionales de tener una remuneración justa y equitativa, como se define en el artículo 24 de la Constitución.

II. FUNDAMENTACIÓN

La presente iniciativa legislativa trata de corregir la omisión que han tenido los trabajadores de la SUNAFIL en sus remuneraciones por parte del estado peruano, que desde hace más de doce (12) años no han visto actualizados sus ingresos, por lo que es necesario una mejora salarial en el marco del derecho de igualdad. Se sustenta el proyecto en la Constitución Política del Perú, que consagra el derecho a condiciones laborales equitativas, y tratados como el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, que asegura el derecho a un salario digno.

La Ley N°27658 – Ley Marco de Modernización de Gestión del Estado

"Artículo 4.- Finalidad del proceso de modernización de la gestión del Estado

El proceso de modernización de la gestión del Estado tiene como finalidad fundamental la obtención de mayores niveles de eficiencia del aparato estatal, de manera que se logre una mejor atención a la ciudadanía, priorizando y optimizando el uso de los recursos públicos.

El objetivo es alcanzar un Estado:

e) Con servidores públicos calificados y adecuadamente remunerados."

En este contexto, considerando la relevancia de cumplir completamente con el propósito de la referida Ley, resulta imprescindible implementar las acciones requeridas para incrementar la productividad y el desempeño de sus trabajadores, la eficacia de sus procedimientos internos y, simultáneamente, reducir la pérdida de recursos humanos altamente especializados en la inspección del trabajo.

El Plan Nacional de Competitividad y Productividad considera al capital humano como parte de los objetivos prioritarios, siendo necesario establecer mecanismos para atraer, motivar y mantener al personal de la SUNAFIL, garantizando así el incremento de su competitividad, sin embargo, la remuneración inequitativa con otros entes públicos especializados, incluso de su misma índole, constituye un elemento adverso para alcanzar este objetivo.

La presente propuesta normativa contiene medidas dirigidas a resolver la desigualdad remunerativa que tiene el ente fiscalizador en materia laboral en comparación con otros organismos que realizan similar labor. En ese sentido, esta norma permitirá la materialización del principio-derecho a la igualdad y la no discriminación que actualmente sufre la SUNAFIL en comparación con otras entidades de similar rol fiscalizador, el cual, de acuerdo con el Derecho Internacional, se encuentra reconocido y protegido por tratados y declaraciones de derechos humanos suscritos y ratificados por el Perú. De conformidad con la Cuarta Disposición Final y Transitoria de la Constitución Política del Perú, 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.

A manera de ejemplo resulta relevante señalar lo previsto por los siguientes instrumentos internacionales:

- La Declaración Universal de los Derechos Humanos: El artículo 2 prevé que todas las personas tienen todos los derechos proclamados en la Declaración, sin distinción alguna por *"raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición"*.
- El Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos: El artículo 2 establece que *"Cada uno de los Estados Partes en el presente Pacto se compromete a respetar y a garantizar a todos los individuos que se encuentren en su territorio y estén sujetos a su jurisdicción los derechos reconocidos en el presente Pacto, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social"*.
- El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales: El inciso 2 del artículo 2 establece que *"Los Estados Partes en el presente Pacto se comprometen a garantizar el ejercicio de los derechos que en él se enuncian, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social."*



ALEX ANTONIO PAREDES GONZALES

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

En el marco jurídico nacional, el artículo 1 de la Constitución Política del Perú establece que "la defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y el Estado"; por lo que es obligación del Estado y la sociedad garantizar la plena vigencia de los derechos fundamentales, teniendo como fuerza vinculante el principio-derecho de dignidad humana. Así, el artículo 2 inciso 2 de la Constitución Política del Perú establece que toda persona tiene derecho "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".

Existe una gran diferencia en lo que respecta a la remuneración percibida por el personal de la SUNAFIL y otras instituciones públicas a pesar que es la entidad encargada de fiscalizar los derechos laborales de los trabajadores a nivel nacional e incluso a pesar que la inspección del trabajo ha sido considerada dentro de los servicios esenciales durante la pandemia del COVID-19 a través del Decreto Supremo N° 053-2020-PCM, lo que lleva a considerar la suma relevancia que tiene la inspección laboral en nuestro país, que también ha sido parte de la primera línea que afrontó la emergencia sanitaria. En tal sentido, el Estado Peruano en cumplimiento del Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo, ratificado por el Perú, referido a la no discriminación en el empleo y ocupación y que indica: "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."; debe proponer normas que integren las remuneraciones, sobre todo las del personal que precisamente se encarga de cautelar los derechos laborales de los trabajadores. Como es de verse el Estado en particular el Ministerio de Economía y Finanzas, no otorga los recursos necesarios para que la SUNAFIL cumpla sus objetivos (no tiene intendencias adecuadamente implementadas, no puede contratar el personal suficiente, no cuenta con las herramientas tecnológicas adecuadas, incumple los derechos laborales reconocidos a sus trabajadores administrativos y a los propios inspectores de trabajo, etc.).

Todo ello se agrava con la escasa remuneración que percibe su personal y desalienta que nuevo talento humano se sume a trabajar y cautelar los derechos laborales de los peruanos, esto permite que se impida contar con un mayor y mejor capital humano para realizar las labores asignadas y promueve que se perpetúe un modelo inspectivo ineficiente. Es por ello que resulta necesario que se asigne los recursos directamente recaudados para fortalecer remunerativamente el sistema de inspección laboral, lo que permitirá que se cumpla el rol tuitivo de la inspección de trabajo en el Perú.

2.1 DE LA PROPUESTA LEGISLATIVA

Es crucial conseguir que las remuneraciones y condiciones de trabajo proporcionadas por la SUNAFIL sean atractivas y, principalmente, competitivas en comparación con otros entes fiscalizadores; además, la escala salarial actual no ha sido renovada desde el año 2013. La actual escala remunerativa de SUNAFIL aprobada por el Decreto Supremo N°324-2013-EF es la siguiente:



ALEX ANTONIO PARDDIES GONZALES

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

CATEGORÍA	REMUNERACIÓN ACTUAL
	MÁXIMA MENSUAL
	(Nuevos soles)
Superintendente	15 600
Secretario General/Vocal del Tribunal	14 000
Funcionario I	12 500
Funcionario II	11 000
Funcionario III	10 000
Profesional I	8 500
Profesional II	7 500
Profesional III	6 500
Técnico I	4 000
Técnico II	3 000
Auxiliar I	2 500
Auxiliar II	2 000

Entre las políticas salariales de otros organismos reguladores, que sirvieron de referencia para la emisión del Decreto Supremo N°324-2013-EF, se destaca que la entidad otorga remuneraciones significativamente inferiores en comparación con las que ofrecen instituciones similares como OEFA, SUSALUD, SUNAT, OSITRAN, entre otras.

Esta situación evidencia la necesidad de gestionar una nivelación salarial acorde con las condiciones del mercado, ya que el Estado no debería aplicar políticas salariales diferenciadas entre entidades que desempeñan funciones equivalentes. Esto cobra aún más relevancia considerando que nuestra institución, entre sus múltiples funciones, supervisa que no existan prácticas de discriminación remunerativa en el ámbito empresarial. En este sentido, las diferencias son marcadas dentro de la categoría Profesional:



ALEX ANTONIO PAREDES GONZALES

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

Remuneración - Decreto Legislativo N° 728

Entidad	SUNAFIL DS 324-2013-EF p. 19.12.2013	OEFA DS 237-2012-EF p. 01.12.2012	SUNASS DS 325-2015-EF p. 19.12.2013	OSIPTEL DS 172-2013-EF p. 16.07.2013	OSITRAN DS 172-2013-EF p. 16.07.2013	OSINERGMIN DS 172-2013-EF p. 16.07.2013	SUNARP DS 321-2013-EF p. 19.12.2013	SUNAT DS 093-2012-EF p. 16.06.2012
Remuneración	S/ 8 500.00	S/ 9 500.00	S/ 10 700.00 – S/ 14 900.00				S/ 8 700.00	S/ 8 500.00 – S/ 10 400.00
	S/ 7 500.00	S/ 8 500.00	S/ 7 000.00 – S/ 11 500.00				S/ 7 700.00	S/ 7 000.00 – S/ 8 400.00
	S/ 6 500.00	S/ 8 000.00	S/ 5 100.00 – S/ 10 400.00				S/ 6 900.00	S/ 5 500.00 – S/ 6 900.00

Fuente: RD 0082-2021-EF/53.01 (p. 03.07.2021): Catálogo Único de Conceptos de Ingresos correspondientes a los Recursos Humanos del Sector Público

https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1993606/RD0082_2021EF5301.pdf.pdf
https://www.mef.gob.pe/contenidos/rec_publicos/normas/anexo_RD0082_2021EF5301.pdf

No obstante, a pesar de tener remuneraciones inferiores a la de otros organismos fiscalizadores, la SUNAFIL únicamente en los últimos 6 años ha recaudado para el estado peruano la suma de S/ 138,595,576 (Ciento treinta y ocho quinientos noventa y cinco mil quinientos setenta y seis millones de soles)

AÑO	RECURSOS DIRECTAMENTE RECAUDADOS
2019	21,429,676
2020	28,913,144
2021	28,518,053
2022	61,194,417
2023	27,453,430
2024	31,291,862
TOTAL	138,595,576

Fuente: Pagina web de transparencia de la
SUNAFIL <https://www.transparencia.gob.pe/reportes directos/pte transparencia info finan.aspx?id e ntidad=14274&id tema=19&ver=>

A la fecha todos los recursos directamente recaudados son transferidos al Tesoro Público en cumplimiento a lo establecido en el Decreto Supremo N° 043-2022-EF14, lo cual significa que la entidad no tiene manejo de ellos, sin embargo, la SUNAFIL puede realizar la gestión necesaria, previa autorización del Ministerio de Economía y Finanzas y cumpliendo los parámetros establecidos por la Dirección General del Tesoro Público, para que los recursos directamente recaudados puedan devolverse al presupuesto institucional de la SUNAFIL de conformidad con la Disposición Complementaria Transitoria del Decreto Supremo N°043-2022-EF que señala: "(...) 4. La Dirección General del Tesoro Público, previa evaluación, atiende las devoluciones que puedan derivarse de la aplicación de la presente Disposición Complementaria Transitoria, conforme a los procedimientos del Sistema Nacional de Tesorería."

Siendo así, la nueva escala remunerativa de la SUNAFIL perfectamente puede encontrarse sustentada en los recursos directamente recaudados captados por la SUNAFIL, debe tenerse en cuenta además que ello garantiza la no afectación al presupuesto anual del estado. Asimismo, la recaudación anual de SUNAFIL ira en aumento considerando que progresivamente también se incrementa el número de inspectores a nivel nacional, lo que permitirá tener un mayor grado fiscalización para el cumplimiento de la normatividad sociolaboral y de seguridad y salud en el trabajo.

En este contexto, el problema identificado se centra en la desigualdad salarial que perjudica al personal de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), cuyos ingresos son considerablemente inferiores en comparación con los de otras entidades estatales con funciones reguladoras y fiscalizadoras. Esta brecha, vigente desde la emisión del Decreto Supremo N°324-2013-EF, limita la capacidad de SUNAFIL para captar y conservar talento calificado, lo que repercute negativamente en el desempeño institucional y en la calidad de los servicios de inspección laboral que se ofrecen.

Asimismo, se debe considerar que el personal inspectivo tiene un rol fundamental en la mejora de condiciones laborales y formalización empresarial en el país, teniendo un importante impacto social y económico, por lo que es congruente que a la entidad que se encarga de supervisar el cumplimiento de las normas sociolaborales en el país, sus remuneraciones se encuentren por lo menos actualizadas considerando la pérdida de poder adquisitivo que se ha generado desde hace 12 años en que fue promulgada la vigente escala remunerativa.

En la Septuagésima Disposición Complementaria Final de la Ley N°31953 – Ley de Presupuesto para el Sector Público 2024 se dispuso que el Ministerio de Economía y Finanzas apruebe durante el año 2024 un Plan de Política de Ingresos de Recursos Humanos del Sector Público y que una vez aprobado el Plan antes referido se realice un estudio del estado situacional de los ingresos de personal del sector Trabajo y Promoción del Empleo en el cual se encuentra la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, sin embargo, culminó el año 2024 sin que se emitiera el referido Plan, lo que ha retrasado la actualización de sus remuneraciones por exclusiva responsabilidad del Ministerio de Economía y Finanzas.



ALEX ANTONIO PAREDES GONZALES

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

No obstante, la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral realizó una consultoría denominada Servicio Especializado en Recursos Humanos para la evaluación de la escala remunerativa del personal inspectivo¹, estudio que se realizó a solicitud de la propia entidad, desde la fecha en que se aprobó la escala remunerativa para los servidores de SUNAFIL, en diciembre de 2013 y hasta el mes de junio del año 2024, el índice de precios ha sufrido un incremento de 44.9%, es decir, el poder adquisitivo del personal inspectivo ha disminuido en casi un 50%, este hecho evidentemente acrecienta la insatisfacción laboral del personal y las brechas salariales con otras entidades. El referido estudio fue remitido al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo a través del OFICIO-000494-2024-SUNAFIL/GG de fecha 13 de agosto de 2024 en donde se realizó una evaluación de la escala remunerativa del personal inspectivo, basándose en la pérdida adquisitiva y la valoración de competencias y en la cual se determinó que debería de haber un incremento en lo que respecta al personal inspectivo, debiendo ser sus remuneraciones para el Inspector auxiliar S/ 9,400, Inspector del trabajo S/ 10,800, Supervisor Inspector S/ 12,300, en ese sentido, se evidencia un aumento para por lo menos alcanzar una remuneración actualizada a la fecha en que se emitió el Decreto Supremo N°324-2013-EF en diciembre de 2013.

La referida evaluación de la escala remunerativa se sustenta en el alto grado de identificación y compromiso del personal inspectivo con la labor que desempeña, motivado por la convicción de que su trabajo contribuye al bienestar general de los trabajadores —mediante la protección de sus derechos, la prevención de riesgos laborales, el combate contra el trabajo infantil y otras acciones—, al proceso de formalización.

Asimismo, se puede concluir que es evidente una considerable pérdida en el valor real de las remuneraciones del personal inspectivo, si se toma en cuenta la variación del Índice de Precios al Consumidor bajo la escala vigente. Siendo precisamente esta disminución afecta directamente la capacidad de la institución para conservar el talento humano con experiencia, impactando negativamente en su operatividad. Además, se debilita el proceso de transferencia de conocimientos desde el personal más experimentado hacia quienes se incorporan recientemente, lo que también repercute en la eficacia institucional y en el cumplimiento de sus objetivos. A ello se suma la restricción legal que impide al personal inspectivo desempeñar otras actividades laborales, sean remuneradas o no —con excepción de la docencia—, lo que limita cualquier posibilidad de emprendimiento personal, familiar o social, sin que exista una retribución compensatoria por dicha exclusividad.

¹ Tercer entregable del SERVICIO ESPECIALIZADO EN RECURSOS HUMANOS PARA LA EVALUACIÓN DE LA ESCALA REMUNERATIVA DEL PERSONAL INSPECTIVO, Alonso Villasante Benavides, página 8



ALEX ANTONIO PAREDES GONZALES

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

En concordancia con el referido estudio, se propone una escala salarial con la remuneración actualizada por cada categoría, teniendo en cuenta el índice de precios que ha sufrido un incremento de 44.9% siendo el resultado de dicho calculo el siguiente:

CATEGORÍA	REMUNERACIÓN ACTUAL MÁXIMA MENSUAL (Nuevos soles)	NUEVA ESCALA SALARIAL (NUEVOS SOLES) PROYECTO DE LEY
Superintendente	15 600	15 600
Secretario General/Vocal del Tribunal	14 000	15 000
Funcionario I	12 500	14 000
Funcionario II	11 000	13 000
Funcionario III	10 000	12 500
Profesional I	8 500	12 300
Profesional II	7 500	10 800
Profesional III	6 500	9 400
Técnico I	4 000	5 700
Técnico II	3 000	4 300
Auxiliar I	2 500	3 600
Auxiliar II	2 000	2 800

En el caso de la categoría funcionario y secretario general/vocal del tribunal no se ha realizado el incremento del 44.9% considerando que dichas categorías perciben un ingreso mensual mayor al de las precedentes y en el caso de la categoría Superintendente no se ha realizado incremento alguno, toda vez que, es el ingreso máximo mensual permitido por el artículo 2° del Decreto de Urgencia N°038-2006.

III. MARCO NORMATIVO PARA LA ACTUALIZACIÓN REMUNERATIVA DE LA SUNAFIL

3.1. Constitución Política del Perú²

Artículo 1: La defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado.

Artículo 2, inciso 2: Toda persona tiene derecho a la igualdad ante la ley. Nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica, o cualquier otra índole. Este artículo garantiza el derecho a la igualdad de remuneraciones para funciones similares dentro de entidades públicas.

Artículo 24: El trabajo es un derecho y un deber, y los trabajadores tienen derecho a una remuneración justa y equitativa por su trabajo, lo que constituye un derecho constitucionalmente reconocido que respalda la actualización salarial de los empleados de SUNAFIL.

3.2. Convenio 111 de la OIT sobre la Discriminación (Empleo y Ocupación)³, que en su artículo 2: Establece que los Estados Partes deben formular políticas nacionales para promover la igualdad de oportunidades y trato en el empleo, eliminando cualquier discriminación, incluyendo la desigualdad remunerativa.

3.3. Ley N° 29981 – Ley de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), establece la creación de SUNAFIL⁴, que tiene como principales funciones supervisar y fiscalizar el cumplimiento de las normas laborales, así como promover condiciones laborales dignas y la protección de los derechos de los trabajadores.

3.4. Ley N° 27658 – Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado⁵

3.5. Ley N° 31953 – Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2024⁶

- o Septuagésima Disposición Complementaria Final: Establece que el Ministerio de Economía y Finanzas (MEF) debe aprobar un plan de Política de Ingresos de Recursos Humanos para el sector público, lo que incluye la evaluación de los ingresos y remuneraciones de los trabajadores de SUNAFIL.

² Constitución Política del Perú. (1993, modificada en 2005). *Constitución Política del Perú*. Congreso de la República del Perú. <https://www.congreso.gob.pe>.

³ Convenio 111 de la OIT sobre la Discriminación (Empleo y Ocupación). (1958). *Convenio 111 sobre la discriminación en el empleo y la ocupación*. Organización Internacional del Trabajo (OIT). <https://www.ilo.org>.

⁴ Ley N° 29981 – Ley de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL). (2013). *Ley N° 29981 - Ley de creación de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL)*. Congreso de la República del Perú. <https://www.congreso.gob.pe>.

⁵ Ley N° 27658 – Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado. (2002). *Ley N° 27658 - Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado*. Congreso de la República del Perú. <https://www.congreso.gob.pe>.

⁶ Ley N° 31953 – Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2024. (2023). *Ley N° 31953 - Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2024*. Congreso de la República del Perú. Recuperado de <https://www.congreso.gob.pe>

3.6. Decreto Supremo N° 324-2013-EF – Escala Remunerativa de SUNAFIL

3.7. Decreto Supremo N° 043-2022-EF – Reglamento de Transferencias de Recursos Públicos⁷

IV. EFECTOS DE LA VIGENCIA DE LA NORMA SOBRE LA LEGISLACIÓN NACIONAL

La iniciativa legislativa desarrolla el artículo 2 inciso 2 de la Constitución Política del Perú, que establece que toda persona tiene derecho "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", específicamente el ejercicio efectivo del derecho a la igualdad y no discriminación remunerativa, que busca el desarrollo integral del ser humano en igualdad de condiciones.

Esta propuesta normativa es coherente con la Constitución Política del Perú, de manera integral y sistemática, puesto que permite la materialización del principio-derecho de igualdad, que fundamenta y guía el ordenamiento jurídico nacional. La propuesta normativa fortalece, complementa y brinda un marco integrador a la legislación vigente, de modo que entre las entidades públicas exista igualdad remunerativa ante igual trabajo desarrollado.

La aprobación de la presente ley tendrá efectos positivos significativos en la legislación nacional, especialmente en el fortalecimiento de los derechos laborales y en la consolidación de un sistema de inspección más justo y funcional. La propuesta legislativa proporcionará un marco legal para que los trabajadores de la SUNAFIL, sujetos al régimen laboral del Decreto Legislativo N°728, puedan recibir una actualización salarial. Esta medida responde a la necesidad de garantizar la equidad en los derechos y beneficios, en cumplimiento con lo dispuesto en la Constitución.

La ley eximirá a la SUNAFIL de las restricciones establecidas en el artículo 6 y 9 de la Ley de Presupuesto del Sector Público 2025, lo que permitirá la implementación de la actualización remunerativa sin las limitaciones usuales, facilitando que esta se implemente de manera más ágil y eficaz, ofreciendo condiciones remunerativas más competitivas, lo que va a contribuir a la retención de talento especializado en SUNAFIL, significando un fortalecimiento de los recursos humanos con consecuente incremento en la eficiencia institucional en beneficio de la sociedad.

V. ANÁLISIS COSTO BENEFICIO

La implementación de la nueva escala salarial para SUNAFIL evidentemente implicará algunos costos iniciales, principalmente relacionados con los estudios técnicos y la gestión administrativa necesarios para aplicar los ajustes salariales. y la planificación de los aumentos correspondientes, lo cual requerirá asignar recursos financieros y humanos para llevar a cabo este proceso de manera efectiva; siendo incluso probable que SUNAFIL deba ajustar su presupuesto interno para

⁷ Decreto Supremo N° 043-2022-EF – Reglamento de Transferencias de Recursos Públicos. (2022).
Decreto Supremo N° 043-2022-EF - Reglamento de Transferencias de Recursos Públicos. Ministerio de Economía y Finanzas del Perú. Recuperado de <https://www.mef.gob.pe>.

garantizar la sostenibilidad de la nueva estructura salarial a medio plazo. Este ajuste podría generar un desajuste temporal en la distribución de recursos dentro de la institución. Según lo dispuesto en el artículo 6 que se establece que, los recursos serán recaudados directamente por SUNAFIL, lo que significa que la institución deberá contar con los mecanismos adecuados para gestionar estos fondos de manera eficiente y evitar que se desvíen hacia otros fines que no están contemplados por la ley. En lo que concierne a los beneficios que generará la actualización salarial estos superan significativamente los costos, tanto para la institución como para la sociedad. En primer lugar, este ajuste salarial incrementará la motivación y el compromiso del personal de SUNAFIL, lo que a su vez contribuirá a mejorar la eficiencia en la fiscalización laboral. Esto fortalecerá el sistema de inspección laboral y favorecerá el cumplimiento de las normas laborales, mejorando las condiciones de trabajo para los empleados del país.

Siendo que, el otorgar a SUNAFIL autonomía financiera para financiar la nueva escala salarial a través de los recursos que recaude directamente permite a la institución gestionar sus fondos de manera más flexible, sin depender de los recursos adicionales provenientes del tesoro público. Esto aumenta la eficiencia operativa y asegura que los fondos se utilicen exclusivamente para los fines estipulados por la ley. También, la mejora en la calidad de los servicios de fiscalización beneficiará directamente a la ciudadanía, asegurando un mayor cumplimiento de las normativas sociolaborales.

VI. VI. RELACIÓN CON LA AGENDA LEGISLATIVA, LAS POLÍTICAS DE ESTADO Y NORMAS DE GESTIÓN PÚBLICA

En cuanto a la conexión con la Agenda Legislativa del Congreso de la República para el período de sesiones anuales de 2024-2025, es importante destacar que este proyecto de ley está vinculado con el siguiente tema:

Objetivo: I.- Fortalecimiento del Régimen Democrático y Estado de Derecho

- Política 1: Fortalecimiento del régimen democrático y del Estado de Derecho.

Objetivo II. - Equidad y Justicia

- Política 11: Promoción de la igualdad de oportunidades sin discriminación; La.
- Política 14: Acceso al empleo pleno, digno y productivo;

Objetivo IV.- Estado Eficiente, Transparente y Descentralizado

- Política 28: Plena vigencia de la Constitución y de los derechos humanos

Lima, mayo 2025