



PROYECTO DE LEY QUE DISPONE LA
IGUALDAD REMUNERATIVA PARA LOS
SERVIDORES CIVILES DEL RÉGIMEN
DEL DECRETO LEGISLATIVO N° 728 EN
LA UNIDAD EJECUTORA 001 DEL
MINISTERIO DE LA MUJER Y
POBLACIONES VULNERABLES

El Grupo Parlamentario PODEMOS PERÚ, a iniciativa del congresista GUIDO BELLIDO UGARTE, en ejercicio de iniciativa legislativa que le confiere el artículo 107 de la Constitución Política del Perú y conforme lo establecen los artículos 22 literal c), 67, 75 y 76 numeral 2 del Reglamento del Congreso de la República, proponen el siguiente proyecto de ley.

FÓRMULA LEGAL

El Congreso de la República
Ha dado la siguiente ley:

**LEY QUE DISPONE LA IGUALDAD REMUNERATIVA PARA LOS SERVIDORES
CIVILES DEL RÉGIMEN DEL DECRETO LEGISLATIVO N° 728 EN LA UNIDAD
EJECUTORA 001 DEL MINISTERIO DE LA MUJER Y POBLACIONES
VULNERABLES**

Artículo 1.- Objeto de la Ley

La presente Ley tiene por objeto disponer la igualdad remunerativa para los servidores civiles del régimen laboral del Decreto Legislativo N.º 728 que prestan servicios en la Unidad Ejecutora 001 – Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables – Administración Nivel Central, mediante la aprobación de una nueva escala remunerativa equiparable a la vigente para los servidores civiles de la Unidad Ejecutora 006 – Programa Integral Nacional para el Bienestar Familiar – INABIF, perteneciente al mismo pliego presupuestal.

Artículo 2.- Finalidad

La finalidad de la presente Ley es garantizar el derecho a una remuneración equitativa, suficiente y sin discriminación, reconociendo la igualdad de condiciones laborales entre servidores civiles que realizan funciones equivalentes dentro de un mismo sector del Estado, y contribuyendo a la mejora de la calidad de vida, motivación y eficiencia institucional del personal.

Artículo 3.- Alcance

La presente Ley es de aplicación a los servidores civiles que laboran bajo el régimen del Decreto Legislativo N.º 728 en la Unidad Ejecutora 001 – Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables – Administración Nivel Central, y se encuentren registrados en

el Cuadro para Asignación de Personal (CAP) y en el Presupuesto Analítico de Personal (PAP) de dicha entidad.

Artículo 4.- Autorización al Ministerio de Economía y Finanzas

Se autoriza al Ministerio de Economía y Finanzas, en el marco de sus competencias y conforme a lo dispuesto en la Cuarta Disposición Transitoria de la Ley N.º 28411 – Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto, a aprobar mediante Decreto Supremo, y a propuesta del Titular del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, la nueva escala remunerativa para los servidores civiles del régimen laboral del Decreto Legislativo N.º 728 de la Unidad Ejecutora 001 – Administración Nivel Central del referido ministerio, conforme a lo dispuesto en la presente Ley.

Artículo 5.- Excepción presupuestaria

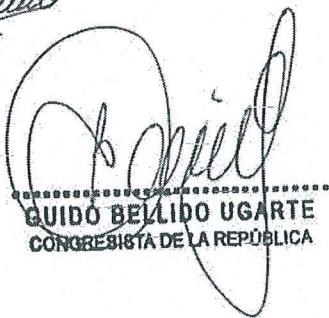
Se dispone, excepcionalmente, la inaplicación de lo dispuesto en el artículo 6 y en el numeral 9.1 del artículo 9 de la Ley N.º 32185 – Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2025, respecto de la implementación de la nueva escala remunerativa autorizada por la presente Ley.

Artículo 6.- Fuente de financiamiento

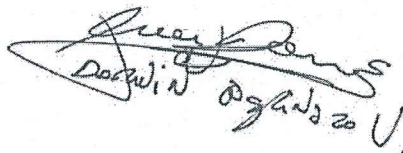
La implementación de la presente Ley se financia con cargo al presupuesto institucional del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, sin demandar recursos adicionales al Tesoro Público, conforme a lo establecido en la normativa vigente sobre disciplina fiscal y sostenibilidad presupuestaria.

Lima, 05 de junio de 2025

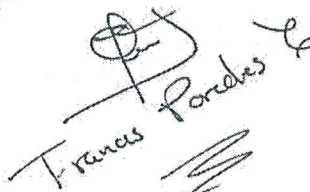


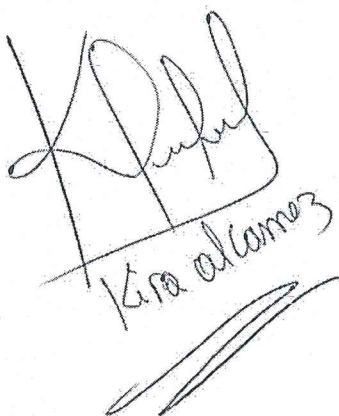

GUIDO BELLIDO UGARTE
CONGRESISTA DE LA REPÚBLICA




Guido Bellido Ugarte


Isabel Cortez A.


Francis Paredes


Kira Alcaraz

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

I. FUNDAMENTOS DE LA PROPUESTA

1.1 ANTECEDENTES

Desde el año 2010, mediante el Decreto Supremo N.º 266-2010-EF, se estableció una escala remunerativa uniforme para los servidores civiles sujetos al régimen del Decreto Legislativo N.º 728 – Ley de Productividad y Competitividad Laboral que laboraban en diversas unidades ejecutoras del entonces Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social (hoy Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables – MIMP), incluyendo la Unidad Ejecutora 001 (Administración Nivel Central) y la Unidad Ejecutora 006 (Programa Integral Nacional para el Bienestar Familiar – INABIF).

Dicha uniformidad fue interrumpida en el año 2019, cuando se emitió el Decreto Supremo N.º 226-2019-EF, que aprobó una nueva y más alta escala remunerativa exclusivamente para el personal 728 del INABIF, generando una brecha remunerativa significativa entre trabajadores del mismo sector, del mismo régimen laboral y con funciones sustancialmente similares.

La situación fue posteriormente reconocida por el propio Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, que, mediante el Oficio N.º D000388-2024-MIMP-OGPPM, dirigido al Ministerio de Economía y Finanzas (MEF), formalizó la solicitud de una nueva escala remunerativa para el personal 728 de la Unidad Ejecutora 001. Esta solicitud fue sustentada en informes técnicos y presupuestales, entre ellos el Informe N.º D000122-2024-MIMP-ODTH (Oficina de Desarrollo del Talento Humano), el Informe N.º D000528-2024-MIMP-PRE (Oficina de Presupuesto), y la Nota N.º D000258-2024-MIMP-OGAJ (Oficina General de Asesoría Jurídica), los cuales concluyen que la nivelación es jurídicamente viable, técnica y financieramente sostenible, y no demanda recursos adicionales al Tesoro Público.

Además, la medida cuenta con respaldo sindical, siendo promovida por el Sindicato STRAP-MIMDES, en el marco del Convenio Colectivo Descentralizado 2023-2024 suscrito con el MIMP.

Pese a esta documentación técnica, a la fecha, no se ha concretado una norma que garantice la equiparación remunerativa para los trabajadores de la Unidad Ejecutora 001. Ante ello, y en cumplimiento de nuestra función de legislar en defensa de los derechos fundamentales de los trabajadores del sector público, presentamos esta iniciativa parlamentaria que busca resolver de manera legislativa esta injustificada desigualdad salarial.

1.2 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La problemática que sustenta esta iniciativa legislativa radica en una situación de discriminación estructural y desigualdad remunerativa que afecta directamente a los servidores civiles bajo el régimen del Decreto Legislativo N.º 728 en la Unidad Ejecutora 001 – Administración Nivel Central del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (MIMP). Esta situación se origina tras la aprobación del Decreto Supremo N.º 226-2019-EF, mediante el cual se aprobó una nueva y significativamente superior escala remunerativa únicamente para los servidores del INABIF, unidad ejecutora 006 del mismo sector, dejando al resto de trabajadores del mismo régimen laboral en una posición de desventaja sin justificación funcional ni presupuestal.

Esta diferencia de trato afecta aproximadamente a 25 trabajadores de la Unidad Ejecutora 001, quienes desde el año 2010 se mantienen bajo una escala remunerativa congelada, sin actualizaciones ni ajustes proporcionales al incremento del costo de vida, la inflación acumulada o las nuevas responsabilidades institucionales asumidas. Según información del propio MIMP, entre 2010 y 2024 la inflación acumulada ha superado el 57%, mientras que la Remuneración Mínima Vital (RMV) ha subido un 94.83%, pasando de S/ 580.00 a S/ 1,130.00. No obstante, los sueldos del personal 728 de la Unidad Ejecutora 001 se mantienen sin variación desde hace 14 años, a pesar de los cambios económicos, sociales y operativos del sector.

Además, el mismo ministerio ha asumido nuevas funciones y competencias sustantivas no previstas originalmente, como la rectoría en materia de personas adultas mayores, personas desplazadas internas, migrantes en situación de vulnerabilidad, entre otros. Estas funciones han sido abordadas principalmente por el personal técnico de la Unidad Ejecutora 001, sin que ello se vea reflejado en una mejora en sus condiciones laborales.

La discriminación se agudiza al comprobarse que servidores de reciente incorporación, provenientes del INABIF, han ingresado a la Unidad Ejecutora 001 con las condiciones salariales superiores de su entidad de origen, generando una doble escala remunerativa en una misma oficina, lo que vulnera el principio de "igual salario por igual trabajo" consagrado en el artículo 24 de la Constitución Política del Perú.

Adicionalmente, esta situación afecta negativamente el clima laboral, genera conflictividad interna, desmotivación institucional y fuga de talento especializado, especialmente en un contexto donde el MIMP requiere retener personal altamente calificado para atender a poblaciones en situación de vulnerabilidad. El Convenio Colectivo Descentralizado 2023-2024, suscrito entre el MIMP y el Sindicato STRAP-MIMDES, recogió expresamente esta preocupación, sin que hasta el momento se haya materializado una solución efectiva.

A pesar de la existencia de informes favorables del propio ministerio —como el Informe N.º D000122-2024-MIMP-ODTH (Desarrollo del Talento Humano), el Informe N.º D000528-2024-MIMP-PRE (Oficina de Presupuesto), y la Nota N.º D000258-2024-MIMP-OGAJ (Asesoría Jurídica)— la solución permanece estancada por la falta de autorización normativa expresa en la Ley de Presupuesto. Por tanto, la vía administrativa ha resultado insuficiente para remediar esta injusticia.

Esta iniciativa legislativa plantea, entonces, una acción correctiva desde el Congreso, a fin de reconocer mediante ley el derecho de estos trabajadores a una escala remunerativa justa, nivelada y coherente con las condiciones del mismo sector, dotando además al Ministerio de Economía y Finanzas de la autorización normativa necesaria para hacerla efectiva mediante Decreto Supremo.

1.3 PROPUESTA DE SOLUCIÓN

Frente a la situación de desigualdad remunerativa y discriminación laboral identificada entre los servidores civiles del régimen del Decreto Legislativo N.º 728 en el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (MIMP), esta iniciativa legislativa propone una solución normativa, concreta y financieramente viable, cuyo eje central es disponer la igualdad remunerativa mediante el reconocimiento legal de una nueva escala salarial para los trabajadores de la Unidad Ejecutora 001 —Administración Nivel Central, equivalente a la actualmente vigente para los servidores del Programa INABIF (Unidad Ejecutora 006).

La solución planteada se estructura en torno a cinco componentes legislativos fundamentales:

1. Reconocimiento legal del derecho a la igualdad remunerativa interna:
La ley dispone expresamente que el personal 728 de la Unidad Ejecutora 001 tiene derecho a percibir una escala remunerativa equivalente a la del personal del INABIF, atendiendo a la similitud de régimen laboral, funciones institucionales, nivel ocupacional y adscripción al mismo pliego presupuestal.
2. Autorización al Ministerio de Economía y Finanzas (MEF):
Se faculta expresamente al MEF para emitir el Decreto Supremo que apruebe la nueva escala remunerativa. Esta medida se sustenta en lo previsto en la Cuarta Disposición Transitoria de la Ley N.º 28411 —Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto, que establece que las escalas de ingresos del personal público deben aprobarse por Decreto Supremo, a propuesta del titular del sector.
3. Excepción a las restricciones presupuestarias de la Ley N.º 32185 —Ley de Presupuesto 2025:
Se incluye una cláusula de excepción que libera al MIMP de la prohibición contenida en el artículo 6 y en el numeral 9.1 del artículo 9 de la Ley de

Presupuesto, permitiendo legalmente la modificación de la escala remunerativa dentro del año fiscal vigente.

4. Neutralidad fiscal de la medida:

La ley establece expresamente que la implementación de la nueva escala se financiará con cargo al presupuesto institucional del MIMP, sin demandar recursos adicionales al Tesoro Público. Este criterio ha sido confirmado en los informes técnicos presupuestales del ministerio, los cuales proponen el uso de saldos de plazas vacantes no cubiertas de los regímenes 276 y 728 de los años 2023 y 2024.

5. Plazo razonable para implementación:

Se fija un plazo de hasta sesenta (60) días calendario para que el MEF, con base en la propuesta del MIMP, apruebe la nueva escala mediante Decreto Supremo. Esto brinda seguridad jurídica y operativa para la ejecución de la medida.

La iniciativa no crea un nuevo régimen salarial ni amplía los alcances del D.L. 728; se limita a homologar escalas existentes dentro del mismo sector ministerial, corrigiendo una desigualdad que, por su origen y persistencia, configura una vulneración a los principios de igualdad, equidad remunerativa y trabajo digno consagrados tanto en la Constitución como en normas internacionales ratificadas por el Perú, como el Convenio N.º 100 de la OIT y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

Por tanto, esta ley no solo representa una respuesta legislativa viable, sino también un acto de justicia administrativa que refuerza la legitimidad de las políticas laborales del Estado y contribuye al fortalecimiento institucional del MIMP, clave en la atención de las poblaciones más vulnerables del país.

1.4 SITUACIÓN ACTUAL

Actualmente, los servidores civiles bajo el régimen del Decreto Legislativo N.º 728 que laboran en la **Unidad Ejecutora 001 – Administración Nivel Central del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (MIMP)** se encuentran sujetos a una escala remunerativa desfasada, aprobada mediante el **Decreto Supremo N.º 266-2010-EF**, con vigencia desde hace más de catorce (14) años, sin que se haya efectuado actualización alguna a pesar de los efectos acumulados de la inflación, el encarecimiento del costo de vida y la asunción de nuevas funciones institucionales.

En contraste, los servidores del mismo régimen laboral (D.L. 728) adscritos a la **Unidad Ejecutora 006 – Programa Integral Nacional para el Bienestar Familiar (INABIF)**, perteneciente al mismo pliego presupuestal (Pliego 039 - MIMP), gozan de una escala remunerativa superior aprobada mediante el **Decreto Supremo N.º 226-2019-EF**. Este marco normativo estableció una diferencia de hasta S/ 1,900

mensuales por categoría ocupacional respecto a sus homólogos de la Unidad Ejecutora 001, según se aprecia en el cuadro comparativo elaborado por el propio MIMP.

La diferencia no solo es sustancial en términos económicos, sino que carece de justificación funcional, jurídica o presupuestaria, ya que ambos grupos de trabajadores:

- Tienen la misma condición de servidores civiles bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N.º 728.
- Están adscritos al mismo ministerio, pertenecen al mismo pliego presupuestal y tienen rangos ocupacionales equivalentes.
- Ejercen funciones sustantivas dentro de las políticas sociales y de atención a poblaciones vulnerables.

El propio **Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables ha reconocido esta situación como una distorsión institucional** que vulnera los principios de equidad, eficiencia administrativa y dignidad laboral. En el **Informe N.º D000122-2024-MIMP-ODTH**, la Oficina de Desarrollo del Talento Humano destaca que la escala remunerativa vigente "no refleja las actuales condiciones del mercado laboral ni las responsabilidades asumidas por los servidores", e identifica que la mayoría de estos trabajadores son personas mayores de 50 años, considerados población vulnerable conforme a la Ley N.º 30490, Ley de la Persona Adulta Mayor.

Además, el MIMP ha admitido que **la coexistencia de escalas remunerativas diferenciadas en una misma sede institucional ha generado altos niveles de desmotivación, insatisfacción y fuga de talento calificado**, así como un clima laboral adverso que dificulta la ejecución eficiente de los programas sociales. Esta realidad fue también reconocida por el Sindicato STRAP-MIMDES y consignada como compromiso en el **Convenio Colectivo Descentralizado 2023-2024**, el cual solicitó expresamente que se impulse la nivelación.

Pese a los reiterados pedidos del sector y la existencia de informes favorables desde el punto de vista legal, técnico y presupuestal, **no se ha emitido a la fecha el Decreto Supremo que permita nivelar la escala salarial**, debido a las restricciones vigentes en la Ley de Presupuesto del Sector Público (artículo 6 de la Ley N.º 31953 y su correlato en el proyecto de Ley de Presupuesto 2025), que impiden reajustes sin autorización expresa.

Por ello, la presente situación es de **prolongada omisión administrativa**, y requiere de una **respuesta legislativa urgente**, que reconozca este derecho y autorice legalmente su ejecución, a fin de garantizar el principio constitucional de igualdad ante la ley y el derecho a una remuneración equitativa.

1.5 AMPARO NORMATIVO

La presente iniciativa legislativa encuentra sólido respaldo en el **ordenamiento jurídico nacional** y en los **tratados internacionales de derechos humanos ratificados por el Perú**, los cuales consagran el derecho a la **igualdad ante la ley**, la **no discriminación en el ámbito laboral**, y la **remuneración equitativa por trabajo de igual valor**. A continuación, se detallan las principales fuentes normativas que amparan esta propuesta:

A. Constitución Política del Perú

- **Artículo 2, inciso 2:** Reconoce el derecho de toda persona a la igualdad ante la ley, prohibiendo toda forma de discriminación por motivo de condición económica u otra índole.
- **Artículo 23:** Establece que todos los trabajadores tienen derecho, sin discriminación, a una remuneración suficiente que les asegure una existencia digna.
- **Artículo 24:** Garantiza el derecho a una remuneración equitativa y suficiente para el trabajador y su familia.
- **Artículo 26, inciso 1:** Dispone que en la relación laboral se deben respetar los principios de igualdad de oportunidades sin discriminación.

Estos preceptos constitucionales son vulnerados actualmente por la existencia de escalas remunerativas diferenciadas entre servidores del mismo régimen legal y sector, lo cual justifica la intervención del legislador para restablecer la igualdad de trato.

B. Ley N.º 28411 – Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto

- **Cuarta Disposición Transitoria, numeral 1:** Establece que las escalas remunerativas en el sector público se aprueban mediante Decreto Supremo, refrendado por el MEF, a propuesta del titular del sector.

La iniciativa se enmarca en esta disposición, otorgando al Ministerio de Economía y Finanzas la habilitación normativa para emitir el decreto que apruebe la nueva escala salarial.

C. Ley N.º 30709 – Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres

Aunque enfocada en la equidad de género, esta norma refuerza el principio de igualdad de remuneración por trabajo de igual valor, aplicable extensivamente a casos de discriminación por régimen institucional. El artículo 1 dispone que se debe asegurar el mismo ingreso por funciones equivalentes dentro de una entidad pública.

D. Instrumentos internacionales vinculantes

- **Convenio N.º 100 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT):**
Ratificado por el Perú, consagra el principio de igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por trabajo de igual valor (artículo 2.1). La OIT ha interpretado que este principio también se aplica en contextos donde hay diferenciación injustificada entre grupos de trabajadores que realizan funciones equivalentes.
- **Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC):**
En su artículo 7, literal a), establece el derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias, incluyendo la remuneración equitativa e igual por trabajo de igual valor, sin distinción de ninguna especie.
- **Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José de Costa Rica):**
Artículo 24: Toda persona tiene derecho a igual protección ante la ley.
- **Declaración Universal de Derechos Humanos:**
Artículos 2 y 7: Prohíben la discriminación y reconocen el derecho a igual protección frente a la ley.

Estos tratados, al tener rango constitucional según el artículo 55 de la Constitución, obligan al Estado peruano a adoptar medidas legislativas para remover cualquier forma de desigualdad remunerativa en el sector público.

E. Jurisprudencia del Tribunal Constitucional

En la **Sentencia N.º 984/2021 (Exp. N.º 00018-2021-PI/TC)**, el Tribunal Constitucional estableció que:

"El Congreso puede emitir leyes que reconozcan derechos o autoricen medidas que supongan obligaciones económicas futuras, siempre que no afecten el equilibrio del presupuesto vigente ni se produzca un gasto público inmediato."

Este fundamento legitima que una ley del Congreso establezca el marco jurídico para que el Ejecutivo apruebe una nueva escala remunerativa sin contravenir el artículo 79 de la Constitución, siempre que no genere un impacto presupuestal automático ni desfinanciamiento del año fiscal en curso.

II. EFECTOS DE LA VIGENCIA DE LA NORMA

La entrada en vigencia de la presente ley tendrá impactos jurídicos, administrativos, presupuestales e institucionales positivos, sin generar alteraciones normativas adversas ni conflictos con el marco constitucional o presupuestario vigente. Los efectos principales se describen a continuación:

1. Reconocimiento y restitución de derechos laborales

El efecto más inmediato de la vigencia de esta norma será el reconocimiento legal del derecho a la igualdad remunerativa de los servidores civiles del régimen laboral del Decreto Legislativo N.º 728 que prestan servicios en la Unidad Ejecutora 001 – Administración Nivel Central del MIMP. Con ello, el Estado cumple su obligación de garantizar la equidad en las relaciones laborales dentro del sector público, evitando que trabajadores con funciones equivalentes sean remunerados de forma desigual por razones institucionales o administrativas.

Esto restituye un principio básico del derecho al trabajo: "igual remuneración por igual trabajo", vulnerado desde el año 2019 tras la aprobación de la nueva escala remunerativa exclusiva para el personal del INABIF.

2. Habilitación normativa al Ministerio de Economía y Finanzas (MEF)

La norma autoriza expresamente al MEF a emitir, mediante Decreto Supremo, la nueva escala remunerativa, conforme a lo dispuesto en la Ley N.º 28411. De este modo, se despeja cualquier obstáculo legal derivado de las restricciones contenidas en la Ley de Presupuesto del Sector Público vigente (Ley N.º 32185) y se activa el procedimiento administrativo necesario para hacer efectiva la nivelación salarial. Este efecto normativo es fundamental, ya que actualmente el MIMP se encuentra legalmente impedido de ajustar las remuneraciones por sí mismo, incluso cuando dispone de presupuesto suficiente.

3. Reducción de conflictividad laboral y fortalecimiento del clima institucional

El marco legal propuesto contribuirá significativamente a reducir la tensión y el descontento entre los trabajadores de la sede central del MIMP, quienes desde hace años vienen reclamando un trato equitativo sin éxito. La desigualdad salarial dentro de una misma entidad y entre unidades del mismo sector ha generado un clima institucional desfavorable, que se traduce en desmotivación, rotación de personal especializado y pérdida de eficiencia en la ejecución de políticas públicas.

La ley proyectada permitirá restablecer la confianza entre el personal y la administración pública, consolidando un entorno laboral más justo y productivo.

4. Impacto neutro en el equilibrio fiscal y cumplimiento de la disciplina presupuestaria

Uno de los efectos más importantes de esta norma es que no afecta el equilibrio del Presupuesto General de la República, ya que la financiación de la nueva escala se realizará íntegramente con recursos institucionales del MIMP, específicamente con saldos presupuestales generados por plazas vacantes no convocadas en los años fiscales 2023 y 2024. Esta previsión asegura el

cumplimiento de los principios de sostenibilidad y responsabilidad fiscal previstos en la Ley de Responsabilidad y Transparencia Fiscal (Ley N.º 27245).

La ley proyectada, por tanto, no crea un nuevo gasto público ni impone cargas al Tesoro, sino que habilita el uso eficiente y legal de los recursos ya asignados.

5. Generación de un precedente legislativo correctivo

Finalmente, la entrada en vigencia de esta norma generará un precedente legislativo positivo, que podrá ser tomado como referencia para atender otras situaciones similares de discriminación remunerativa dentro del sector público. La experiencia demuestra que los marcos normativos internos no siempre son suficientes para corregir injusticias salariales institucionalizadas, por lo que el rol del Congreso como poder de corrección normativa y garante de derechos laborales cobra particular relevancia.

III. ANÁLISIS COSTO-BENEFICIO

La propuesta legislativa que autoriza la igualdad remunerativa entre los servidores civiles del régimen del Decreto Legislativo N.º 728 en la Unidad Ejecutora 001 del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (MIMP) y sus pares del INABIF, representa una medida de alta eficiencia social, viabilidad presupuestal y impacto positivo institucional, cuya implementación genera un beneficio neto considerablemente superior al costo económico asociado.

A continuación, se detalla el análisis de costo-beneficio:

1. Costo económico directo

La demanda presupuestaria para implementar la nivelación de la escala remunerativa asciende a S/ 435,382.08 anuales, según el Informe N.º D000744-2024-MIMP-OPTP. Este costo equivale al diferencial entre la escala vigente de la Unidad Ejecutora 001 y la escala ya aplicada al INABIF, por cada trabajador afectado (25 en total), en función de sus respectivas categorías (profesional, técnico y auxiliar).

Este monto no implica gasto nuevo para el Estado ni para el Tesoro Público, ya que será financiado con saldos presupuestales internos del MIMP, generados por plazas vacantes no cubiertas durante los ejercicios fiscales 2023 y 2024, conforme se detalla en los informes presupuestales y técnicos internos. Así lo ratifican los siguientes documentos oficiales:

- Informe N.º D000528-2024-MIMP-PRE (Oficina de Presupuesto).
- Nota N.º D000258-2024-MIMP-OGAJ (Asesoría Jurídica).
- Oficio N.º D000388-2024-MIMP-OGPPM.

En resumen, el costo presupuestal está plenamente cubierto y no representa una amenaza al equilibrio fiscal ni requiere reasignación desde otras entidades.

2. Beneficios institucionales y organizacionales

Mejora del clima laboral y reducción del conflicto interno: Actualmente, la coexistencia de dos escalas salariales dentro del mismo ministerio y entre unidades del mismo sector genera un ambiente de desmotivación, frustración y reclamos reiterados. Con la nivelación se genera cohesión institucional, sentido de justicia interna y mejora del rendimiento general.

Retención del talento técnico especializado: El personal afectado acumula años de experiencia en áreas sensibles del MIMP, como protección de la niñez, atención a personas adultas mayores, poblaciones desplazadas, entre otras. La nivelación ayudará a frenar la fuga de personal calificado, que hoy migra a otras entidades con mejores condiciones.

Incremento en la eficiencia operativa del MIMP: Trabajadores motivados, valorados y adecuadamente remunerados se desempeñan con mayor eficacia, lo que impacta directamente en la calidad de atención a las poblaciones vulnerables que conforman el foco de intervención de este ministerio.

3. Beneficios sociales y jurídicos

Reivindicación de derechos laborales: Se corrige una brecha remunerativa que vulnera los principios constitucionales de igualdad ante la ley y no discriminación salarial. La medida es una forma de reparación normativa y reconocimiento de justicia laboral, que dignifica el servicio civil.

Contribución a la equidad y coherencia del servicio público: La existencia de disparidades entre trabajadores del mismo régimen legal dentro de un mismo pliego contradice los objetivos de modernización del Estado y la Política Nacional de Servicio Civil. Esta iniciativa contribuye a un modelo de gestión pública más justo y transparente.

4. Impacto económico agregado

Aunque el costo directo es institucional, la inyección de mayores ingresos a los trabajadores tendrá un efecto multiplicador positivo en la economía, en especial considerando que se trata de sueldos que serán destinados principalmente al consumo. Esto reactiva la demanda local, en particular en bienes esenciales como salud, alimentos y servicios familiares.

IV. RELACIÓN CON LA AGENDA LEGISLATIVA Y LAS POLÍTICAS DE ESTADO DEL ACUERDO NACIONAL

La presente iniciativa legislativa guarda plena coherencia con los lineamientos de la Agenda Legislativa del Congreso 2024–2025 y las Políticas de Estado del Acuerdo Nacional, al abordar la igualdad remunerativa en el sector público como parte de un enfoque de justicia social, equidad laboral y fortalecimiento institucional.

1. Agenda Legislativa 2024–2025

Se enmarca dentro del Objetivo II: Equidad y Justicia Social, que promueve:

Mejora de condiciones laborales en el sector público.

Eliminación de discriminaciones internas en entidades del Estado.

2. Políticas del Acuerdo Nacional

La iniciativa se alinea directamente con las siguientes políticas:

Política N.º 10: Reducción de la pobreza

Mejora ingresos de trabajadores en situación de rezago salarial.

Política N.º 11: Igualdad de oportunidades sin discriminación

Corrige una desigualdad interna basada en adscripción administrativa.

Política N.º 14: Empleo digno y productivo

Revaloriza la función pública y mejora el clima laboral.

Políticas N.º 31 y 32: Contra la discriminación y la inequidad

Aplica medidas correctivas dentro del propio Estado.

Política N.º 64: Mejora de condiciones laborales

Establece condiciones remunerativas justas y sostenibles.