



**PROYECTO DE LEY QUE APRUEBA
LA NUEVA ESCALA REMUNERATIVA
PARA LOS TRABAJADORES DEL
DECRETO LEGISLATIVO 728 DE
SUNAFIL**

El congresista que suscribe, **SEGUNDO TEODOMIRO QUIROZ BARBOZA** miembro de la bancada BLOQUE MAGISTERIAL DE CONCERTACIÓN NACIONAL al amparo de los artículos 102° y 107° de la Constitución Política del Estado, concordante con los artículos 75° y 76°, 2 del Reglamento del Congreso de la República, presenta la siguiente:

FORMULA LEGAL

**LEY QUE APRUEBA LA NUEVA ESCALA REMUNERATIVA PARA LOS
TRABAJADORES DEL DECRETO LEGISLATIVO 728 DE SUNAFIL**

ARTÍCULO 1.- Objeto de la Ley

El objeto de la presente Ley es aprobar una nueva escala remunerativa para los servidores civiles de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL, comprendidos en el régimen laboral del Decreto Legislativo N.º 728, que reconozca su nivel de responsabilidad, especialización y funciones estratégicas para el cumplimiento de la función fiscalizadora del Estado.

ARTÍCULO 2. Ámbito de aplicación

La presente ley es de aplicación a los servidores civiles de SUNAFIL contratados bajo el régimen del Decreto Legislativo N.º 728 y que desarrollan funciones en los órganos desconcentrados con excepción de los cargos de confianza.

ARTÍCULO 3. Principios que rigen la escala remunerativa

La nueva escala remunerativa se rige por los siguientes principios:

- Equidad remunerativa: Igual remuneración por igual trabajo y nivel de responsabilidad.
- Transparencia: Publicidad del cuadro de puestos y la estructura de remuneraciones.
- Meritocracia: Reconocimiento del mérito, experiencia y formación.

ARTÍCULO 4. Composición de la nueva escala remunerativa

La nueva escala remunerativa contemplará de manera principal la remuneración básica mensual de los servidores, adicionalmente los conceptos que legalmente les corresponde a los servidores civiles, como la asignación familiar actualizada conforme a ley, incrementos por negociación centralizada y todos los conceptos que se habiliten a favor de los servidores públicos.

ARTÍCULO 5. Escala remunerativa

La escala será determinada conforme a los siguientes grupos ocupacionales y niveles, es la siguiente:

CATEGORÍA	REMUNERACIÓN ACTUAL MENSUAL (Nuevo Soles)	NUEVA ESCALA SALARIAL (Nuevos Soles)
Superintendente	15600	15 600
Secretario General/Vocal del Tribunal	14 000	14.500
Funcionario I	12 500	14 000
Funcionario II	11 000	12 500
Funcionario III	10 000	11 500
SP – EJ	8 500	11 500
SP – ES	7 500	10 500
SP – ES	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

Será aprobada por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), en coordinación con la SUNAFIL, mediante Decreto Supremo en un plazo no mayor de 90 días calendario.

ARTÍCULO 6.- Implementación de la nueva escala a los trabajadores del decreto legislativo 728

La asignación de los beneficios sociales se realizará de manera progresiva durante un plazo máximo de dos (2) años priorizando a los trabajadores con mayor antigüedad en el cargo, responsabilidad, y aquellos con que perciben remuneraciones más bajas.

ARTÍCULO 7. Financiamiento

Para el financiamiento de la presente ley se autoriza a SUNAFIL la exoneración del artículo 6 y del numeral 9.1 del artículo 9 de la Ley N° 32185, Ley de Presupuesto del Sector Público para el año fiscal 2025, para la actualización de la escala remunerativa.

Asimismo, la Dirección General de Presupuesto Público en coordinación con SUNAFIL establecerán las codificaciones que se requieran como consecuencia de la incorporación de nuevas partidas de ingresos, finalidades y unidades de medida.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

Primera. Adecuación reglamentaria

El Poder Ejecutivo, a través del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, aprueba en un plazo de 90 días el reglamento que establezca los criterios técnicos y financieros para la implementación de la nueva escala.

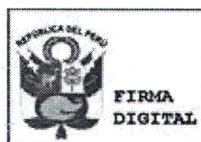
Segunda. Compatibilidad

La aplicación de esta ley es compatible con los principios del sistema de gestión de recursos humanos en el Estado, conforme a la Ley N.º 30057 – Ley del Servicio Civil.

Tercera. Cumplimiento

Se encarga y autoriza al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y a los Gobiernos Regionales y Locales el cumplimiento de la presente ley.

Lima, 24 de junio de 2025



Firmado digitalmente por:
TACURI VALDIVIA German
Adolfo FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 24/06/2025 15:20:17-0500



Firmado digitalmente por:
QUIROZ BARBOZA Segundo
Teodomo FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 24/06/2025 15:08:37-0500



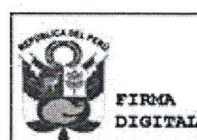
Firmado digitalmente por:
TACURI VALDIVIA German
Adolfo FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 24/06/2025 15:21:58-0500



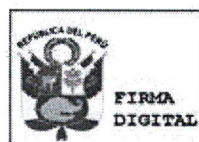
Firmado digitalmente por:
MEDINA HERMOSILLA
Elizabeth Sara FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 24/06/2025 16:39:43-0500



Firmado digitalmente por:
UGARTE MAMANI Jhakeline
Katy FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 24/06/2025 15:47:23-0500



Firmado digitalmente por:
GUTIERREZ TICONA Paul
Silvio FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 24/06/2025 18:20:09-0500



Firmado digitalmente por:
ZEA CHOQUECHAMBI Oscar
FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 24/06/2025 15:36:57-0500



CONGRESO DE LA REPÚBLICA

Lima, **25** de **junio** de **2025**

Según la consulta realizada, de conformidad con el Artículo 77° del Reglamento del Congreso de la República: pase la Proposición **N° 11749/2024-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 REPUBLICA

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

I. FUNDAMENTOS DE LA PROPUESTA

El presente proyecto de ley responde a la necesidad de corregir la principal desigualdad laboral existentes en el régimen legislativo 728: su escala remunerativa, debido a que el personal de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) desempeña funciones críticas para garantizar el cumplimiento de la normativa sociolaboral y de seguridad y salud en el trabajo en todo el país. Sin embargo, los trabajadores civiles sujetos al régimen del Decreto Legislativo N.º 728 presentan una situación de desigualdad remunerativa frente a otros regímenes del Estado y frente a trabajadores bajo el mismo régimen en otras entidades, lo cual afecta el principio de equidad, igualdad de trato y meritocracia en el servicio público.

Diversos informes de la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR) y pronunciamientos de la Defensoría del Pueblo han señalado la urgencia de revisar las escalas remunerativas para evitar discriminaciones injustificadas. La presente ley busca establecer una nueva escala remunerativa justa, competitiva y transparente, reconociendo la naturaleza técnica y especializada de los servidores de SUNAFIL, particularmente en labores de inspección, supervisión, fiscalización y apoyo técnico.

Además, es evidente el desfase con el mercado laboral, debido a que las remuneraciones actuales están por debajo del promedio del sector público para funciones equivalentes. Esto genera desmotivación, fuga de talento y alta rotación. Sumado a ello, se evidencia incompatibilidad con la responsabilidad asumida; debido a que el personal 728 toma decisiones que pueden afectar sanciones millonarias, derechos laborales o la ejecución presupuestaria de la entidad. Su escala debe reflejar esta carga. Considerando la asimetría interna con otros regímenes, coexisten trabajadores bajo el régimen CAS que perciben ingresos similares o superiores sin asumir igual nivel de responsabilidad, se vulnera el principio de equidad laboral. Es importante la estandarización con entidades homólogas, como SUNASS, OSCE, OSIPTEL o la Superintendencia de Banca y Seguro (SBS) remuneran mejor a sus profesionales bajo el mismo régimen 728, a pesar de que sus funciones no son más exigentes.

El proyecto se sustenta además en la necesidad de retener talento humano calificado, evitar la fuga de personal hacia otras entidades con mejores

condiciones laborales, y garantizar la eficacia del Estado en la tutela de derechos fundamentales de los trabajadores.

Es evidente que la desigualdad debe ser abordada mediante una regulación específica, como la que se propone en esta ley. Por tanto, esta iniciativa legislativa tiene como objetivo aprobar una nueva escala remunerativa para los servidores civiles de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL, comprendidos en el régimen laboral del Decreto Legislativo N.º 728, promoviendo la equidad y la justicia laboral en los trabajadores del sector público.

1.1 Principios constitucionales de la propuesta legislativa

En el Perú se aplica el principio: *"a igual trabajo se percibe igual remuneración"*, del cual se puede advertir que la relación laboral privada y la relación laboral pública, no admiten la discriminación laboral.

En nuestra legislación, la remuneración constituye uno de los elementos esenciales del contrato de trabajo¹; entendiéndose que la que la remuneración es *"la ventaja patrimonial que se recibe como contraprestación del trabajo subordinado"*². En este sentido, refiere Neves Mujica que esta *"es el pago que corresponde al trabajador por la puesta a disposición de su actividad"*³, sin lo cual no existiría una perfecta relación laboral. Dicho autor también destaca que la contraprestación sería un aspecto primordial en la relación laboral. Por lo que, cabe precisar también que, para el autor en referencia, *"atañe contextualizar la remuneración dentro del fin económico o productivo que encierra la actividad del trabajador"*.

¹ NEVES MUJICA, Javier. "Introducción al Derecho del Trabajo". Fondo Editorial PUCP, 2da. Edición, Lima, 2012. Pp. 33-41. Recuperado el 19 de junio de 2025 del link: <https://biblioteca.cejamerica.org/bitstream/handle/2015/1134/introduccionalderechotrabajoperu.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

² LOPEZ BASANTA, Justo. "El Salario". En: DE BUEN LOZANO, Néstor y MORGADO VALENZUELA, Emilio. "Instituciones de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social". Serie G: Estudios Doctrinales, N° 188, p. 445. Recuperado el 19 de junio de 2025 del link: http://www.academiadederecho.org/upload/biblio/contenidos/IdDdTdISS__UNAM.pdf

³ NEVES MUJICA, Javier. "Introducción al Derecho Laboral". Fondo Editorial PUCP, 2da. Edición, Lima, 2003, p. 28.

Al respecto, es preciso señalar que la Constitución Política del Perú⁴ señala en su artículo 2, inciso 2, que establece el **derecho de toda persona a la igualdad ante la ley y prohíbe cualquier tipo de discriminación** por motivos como el origen, la raza, el sexo, la condición económica, entre otros⁵. En el ámbito de las relaciones laborales el principio de la igualdad se manifiesta, entre otros, a través del reconocimiento del derecho a la igualdad remunerativa de los trabajadores pues y tal como firma Krotoschin, la base del principio de igualdad remunerativa está en las ideas generales de igualdad de trato.

En ese orden de ideas, podemos afirmar que las diferencias en términos económicos que equipara las remuneraciones y mejoran el bienestar de los trabajadores del Decreto Legislativo 728 de SUNAFIL, crean una discriminación que vulnera principios constitucionales.

Asimismo, dentro de la gama de derechos fundamentales "sociales" que reconoce nuestra Constitución Política encontramos a los derechos que rigen en el marco de la relación laboral entre el empleador y el trabajador, fruto de la constitucionalización del Derecho del Trabajo. Estos derechos laborales cobran especial importancia en nuestro Estado Social y Democrático de Derecho, pues son un medio importante para lograr el bienestar y el desarrollo de las personas, garantizando así las condiciones dignas de existencia.

- El artículo 22 de la Constitución Política del Perú señala que el **trabajo es un deber y un derecho, base del bienestar social y medio de realización de la persona**, en relación a ello, la jurista Schult⁶ señala que *"el trabajo no sólo nos confiere lo necesario para la subsistencia, sino que también permite establecer las bases para el ejercicio de una ciudadanía plena"*. Al respecto, el Tribunal Constitucional ha precisado el contenido esencial del derecho al trabajo en el **Exp. 0002-2010-PI/TC**⁷, señaló lo siguiente: El Tribunal ha reconocido que no es razonable ni constitucional mantener

⁴ Recuperado el 19 de junio de 2025 del link: https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/198518/Constitucion_Politica_del_Peru_1993.pdf?v=1594239946

⁵ Recuperado el 19 de junio de 2025 del link: <https://www.tc.gob.pe/wp-content/uploads/2021/05/Constitucion-Politica-del-Peru-1993.pdf>

⁶ SCHULTZ, Vicki. "Reconceptualizing Sexual Harassment". En: Yale Law Review 107. 1998. p. 1756. Traducción libre

⁷ Recuperado el 19 de junio de 2025 del link: <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2010/00002-2010-AI.html>

diferencias salariales arbitrarias entre trabajadores públicos con funciones equivalentes, lo cual sustenta la necesidad de corregir desequilibrios existentes mediante escalas equitativas.

Asimismo, el artículo 24 de la Constitución, sobre Derechos del trabajador, señala que el trabajador tiene derecho a **una remuneración equitativa y suficiente**, que procure el bienestar material y espiritual para él y su familia. El pago de la remuneración y de los beneficios sociales del trabajador tiene prioridad sobre cualquier otra obligación del empleador. En este contexto, es preciso señalar que el artículo 26 en su inciso 2 de la Constitución Política del Perú, regula como principio de la relación laboral, el carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley.

1.2 Jurisprudencia del Tribunal Constitucional y Corte Suprema sobre equidad de remuneraciones

La jurisprudencia peruana relevante sobre remuneración equitativa:

- 1) Derecho a remuneración equitativa y suficiente, Sentencia del Tribunal Constitucional TC 04319-2019-PA⁸

El Tribunal Constitucional (TC) reconoció que el artículo 24 de la Constitución garantiza el derecho a una remuneración equitativa y suficiente, **exigiendo que no haya diferencias arbitrarias o discriminatorias en el pago entre trabajadores que realizan iguales tareas**. Además, señaló que este derecho permite el uso del amparo para hacerlo valer, sin necesidad de agotar otras vías.

Numeral—

- 2) Homologación de remuneraciones (CSJ y Corte Suprema) en la Casación Laboral 915-2018, Lima⁹

La Corte Suprema estableció **los criterios que deben valorarse para homologar remuneraciones, basándose en el principio de igualdad del artículo 2° de la Constitución**. Se debe comparar objetivamente

⁸ Recuperado el 19 de junio de 2025 del link: <https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2021/04319-2019-AA.pdf>

⁹ Recuperado el 19 de junio de 2025 del link <https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2021/04/Casacion-Laboral-915-2018-Lima-LP.pdf>

aspectos como funciones, antigüedad, experiencia, nivel académico, responsabilidades, entre otros, para determinar la existencia o no de discriminación salarial.

3) Casación 21121-2016, Lima (Caso Telefónica)¹⁰

Reiteración del criterio anterior: no toda diferencia salarial es discriminatoria, pero sí lo será si no media una causa objetiva, razonable y justificable, **comprobada conforme a los parámetros públicos y objetivos.**

4) Sentencia STC Pleno Jurisdiccional 008-2005-PI/TC, en el fundamento 24 señalando:

*"(...) Hace referencia a la regla de **no revocabilidad e irrenunciabilidad de los derechos reconocidos al trabajador por la Constitución y la ley.** Al respecto, es preciso considerar que también tienen la condición de irrenunciables los derechos reconocidos por los tratados de Derechos Humanos, toda vez que estos constituyen el estándar mínimo de derechos que los Estados se obligan a garantizar a sus ciudadanos"*

5) Fundamento 8 de Pleno. Sentencia 21/2021 EXP. N.º 04319-2019-PA/TC el Tribunal Constitucional señala¹¹:

*"(...) Debe recordarse que el artículo 24 de nuestra Constitución señala literalmente, en su primera parte, que el "El trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual." Y es la equidad en la remuneración lo que justamente se ha vulnerado en el presente caso, pues, como se ha dicho, **no existen razones objetivas que justifiquen un trato remunerativo diferenciado**". (resaltado nuestro)*

Conforme a lo indicado, la irrenunciabilidad de los derechos laborales, no sólo se refiere a los derechos reconocidos por la Constitución Política del Estado, sino a los derechos reconocidos por la ley.

¹⁰ Recuperado el 19 de junio de 2025 del link:

https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/ac3782804299a8878291fec86e9ce4f5/Resolucion_20121-2016.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=ac3782804299a8878291fec86e9ce4f5

¹¹ Recuperado el 19 de junio de 2025 del link: <https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2021/04319-2019-AA.pdf>

Ante lo expuesto es acreditada la **remuneración equitativa**, y resulta de importancia establecer el sustento jurídico de ambos derechos para garantizar su constitucionalidad y defensa.

1.3 Contravención de normas internacionales y con compromisos asumidos por el estado peruano

La equidad de remuneraciones es un derecho previsto en tratados internacionales sobre principios y derechos de garantizar la igualdad sin discriminación que el Estado peruano ha ratificado.

Entre los principales tratados ratificados se encuentra los siguientes:

Principio de igualdad remunerativa - Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de la ONU

Este principio se sustenta en el principio por igual trabajo igual remuneración, situación que la avalamos en la aplicación del artículo 7, literal a), inciso i) del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales emitido por la ONU y ratificado por el Perú en 1978¹².

"Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial:

- a) *Una remuneración que proporcione como mínimo a todos los trabajadores:*
- i) *Un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie; en particular, debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual" (el subrayado es nuestro):*

Se puede advertir que el Estado peruano ha ratificado el principio de remuneración equitativa e igual por trabajo de igual valor, sin distinción de ninguna especie, lo cual incluye a los trabajadores bajo el Decreto Legislativo 728 de SUNAFIL.

¹² Aprobado mediante Decreto ley N° 22129. Recuperado el 18 de junio del 2025 del link: https://www.mimp.gob.pe/files/direcciones/dgfc/diff/iiv/sistemauniversal_onu/3_DLey_22129_PIDESC.pdf

En ese orden de ideas, podemos afirmar que las diferencias en términos económicos en las remuneraciones, crean una discriminación que vulnera principios constitucionales y normativas internacionales ratificadas por el Perú.

Garantía de derechos sin discriminación - "Protocolo de San Salvador"

El "Protocolo de San Salvador", o Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos relativo a los Derechos Económicos, Sociales y Culturales¹³, garantiza el ejercicio de derechos sin discriminación, específicamente aquellos derechos económicos, sociales y culturales reconocidos. Este protocolo, adoptado en 1988, complementa la Convención Americana de Derechos Humanos y establece la obligación de los Estados Parte de garantizar **estos derechos sin discriminación** por raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.

Desde la normativa internacional se puede el artículo 3 del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre derechos humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, "Protocolo de San Salvador" indica:

*"Los Estados partes en el presente Protocolo 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, opiniones políticas o de **cualquier otra índole**, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social" (el resaltado es nuestro).*

Considerando que el Protocolo de San Salvador, ha sido aprobado por el Perú, desde el año 1988, asumiendo el compromiso de garantizar el ejercicio de los derechos sociales sin discriminación de cualquier índole, la cual incluye, que no podría discriminar su aplicación de los trabajadores del sector privado de los trabajadores del sector público, más aún si esta discriminación es con relación al monto de las remuneraciones derivadas de una desigualdad remunerativa y de beneficios laborales entre

¹³ Recuperado el 19 de junio de 2025 del link:
https://www.google.com/search?q=Garant%C3%ADa+de+derechos+sin+discriminaci%C3%B3n+%E2%80%9CProtocolo+de+San+Salvador%E2%80%9D&rlz=1C1GCEU_esPE1160PE1161&oq=Garant%C3%ADa+de+derechos+sin+discriminaci%C3%B3n+%E2%80%9CProtocolo+de+San+Salvador%E2%80%9D&gs_lcrp=EgZjaHJvbWUyBggAEEUYOdIBCTE2MzBqMGoxNagCCLACaFEFYqiWS24ZaHTxBWkolkWWh0&sourceid=chrome&ie=UTF-8

trabajadores, la cual es aprobada y establecida por el propio Estado en sus diversos niveles de gobierno.

En ese sentido, podemos afirmar que el Estado peruano acredita la equidad de las remuneraciones de los trabajadores bajo el Decreto Legislativo N° 728, elimina la discriminación en los regímenes laborales y otorga a los trabajadores un mayor nivel de protección y derechos.

En relación al principio de previsión y provisión presupuestal - "Protocolo de San Salvador"

El Estado peruano se comprometió a garantizar que todos los trabajadores tengan el "*salario equitativo e igual por trabajo igual*" mediante el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre derechos humanos en materia de derechos económicos, sociales y culturales "Protocolo de San Salvador", específicamente, en su artículo 7, literal a), que precisan:

"Artículo 7. Condiciones Justas, Equitativas y Satisfactorias de Trabajo

Los Estados partes en el presente Protocolo reconocen que el derecho al trabajo al que se refiere el artículo anterior, supone que toda persona goce del mismo en condiciones justas, equitativas y satisfactorias, para lo cual dichos Estados garantizarán en sus legislaciones nacionales, de manera particular:

- a) una remuneración que asegure como mínimo a todos los **trabajadores** condiciones de subsistencia digna y decorosa para ellos y sus familias y un **salario equitativo e igual por trabajo igual, sin ninguna distinción**"¹⁴ (el resaltado es nuestro).*

En aplicación del principio de no discriminación remunerativa a los trabajadores, el Estado peruano garantiza una remuneración equitativa e igual por trabajo igual, sin distinción de ninguna índole.

Además, en este régimen legislativo se rige por un contrato de trabajo, en el cual se establece los derechos y obligaciones está a cargo de las partes

¹⁴ Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre derechos humanos en materia de derechos económicos, sociales y culturales San Salvador, recuperado el 18 de junio de 2025 del link: <https://www.oas.org/es/sadye/inclusion-social/protocolo-ssv/docs/protocolo-san-salvador-es.pdf>

que los celebran (trabajador – entidad pública), las cuales a través del principio de convencionalidad se debe aplicar el principio de igual remuneración por igual trabajo previstos en el artículo 7, literal a), del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre derechos humanos en materia de derechos económicos, sociales y culturales "Protocolo de San Salvador" emitido por la OEA y el artículo 7, literal a), inciso i) del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales emitido por la ONU, ambos ratificados por el Perú.

Además, con relación a la interpretación de los derechos fundamentales, la Cuarta Disposición Final y Transitoria de la Constitución Política del Perú, señala que las normas se interpretan de conformidad con la Declaración Universal de Derechos Humanos y con los tratados y acuerdos internacionales ratificados por el Perú.

En ese sentido, el caso del Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre la discriminación en el empleo y la ocupación¹⁵; el cual fue ratificado en por el Perú en el año 1958 y entró en vigor en 1960; contribuye a la búsqueda de mayores igualdades socioeconómicas a través del trabajo.

Asimismo, el artículo 3: "Obligación de no Discriminación" del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre derechos humanos en materia de derechos económicos, sociales y culturales "Protocolo de San Salvador"¹⁶ con relación al compromiso del Estado en garantizar el ejercicio de los referidos derechos y de cualquier índole, sin discriminación, aprobada por el Perú el 17 de noviembre de 1988.

II. PROBLEMÁTICA QUE SE PRETENDE SOLUCIONAR Y FUNDAMENTOS DE LA PROPUESTA

La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) es un organismo técnico especializado que cumple una función esencial en la protección de los derechos fundamentales de los trabajadores, el cumplimiento de la normativa sociolaboral y de seguridad y salud en el

¹⁵ Recuperado el 18 de junio de 2025 del link: [Convenio C111 - Convenio sobre la discriminación \(empleo y ocupación\), 1958 \(núm. 111\)](#)

¹⁶ Recuperado el 18 de junio de 2025, del link: https://www.mimp.gob.pe/files/direcciones/dgfc/diff/iiv/sistemainteramericano_oea/2_ResolucionLegislativa_26448_PACADHEMDESC.pdf

trabajo. Esta función requiere contar con recursos humanos calificados, motivados y adecuadamente remunerados.

Actualmente, los servidores de SUNAFIL bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N.º 728 enfrentan una notoria desactualización y desigualdad en su escala remunerativa respecto de servidores con funciones similares en otras entidades del Estado, como organismos reguladores o instituciones con regímenes especiales, lo que vulnera el principio de igualdad y no discriminación laboral recogido en el artículo 26 de la Constitución Política del Perú.

Asimismo, el artículo 24 de la Carta Magna reconoce el derecho de todo trabajador a una remuneración equitativa y suficiente. Esta disposición se ve reforzada por instrumentos internacionales como el Convenio N.º 100 de la OIT sobre igualdad de remuneración y el Convenio N.º 151 sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, ambos ratificados por el Estado peruano.

Por otra parte, el Decreto Supremo N.º 005-90-PCM establece la necesidad de establecer escalas remunerativas equitativas en el sector público, de acuerdo con la complejidad del puesto, la formación requerida y la responsabilidad asumida, condiciones que se cumplen plenamente en los cargos del régimen 728 en SUNAFIL, quienes realizan funciones operativas y administrativas críticas para el cumplimiento de los fines institucionales.

Jurisprudencia y Doctrina Administrativa

- **Sentencia del Tribunal Constitucional – EXP. N.º 00002-2010-PI/TC**
- **Informes de la Contraloría General de la República**
En diversos informes se advierte la necesidad de **ordenar la estructura remunerativa del Estado**, señalando que la coexistencia de múltiples regímenes genera inequidades, desmotivación y fuga de talentos.

Ante lo expuesto, la aprobación de una nueva escala remunerativa para los trabajadores del régimen 728 de SUNAFIL responde a una necesidad legítima, sustentada constitucional, legal y socialmente. Es una medida de justicia laboral que permitirá mejorar el desempeño institucional, garantizar

el derecho a una remuneración adecuada y avanzar hacia una administración pública más eficiente, equitativa y profesional.

III. MARCO NORMATIVO

1. Constitución Política del Perú

- Artículo 2, numeral 2 – Derecho a la igualdad ante la ley:
Prohíbe toda forma de discriminación por cualquier motivo. La actual desigualdad salarial respecto de trabajadores públicos que cumplen funciones similares infringe este derecho.
- Artículo 24:
Establece que el trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual. Esta disposición es clave para sustentar la necesidad de actualizar las remuneraciones.
- Artículo 26 – Principios laborales:
Se reconocen tres principios fundamentales:
 - Igualdad de oportunidades sin discriminación.
 - Carácter irrenunciable de los derechos laborales.
 - Interpretación favorable al trabajador en caso de duda sobre normas laborales.
- Artículo 78:
Dispone que toda medida que incremente gasto público debe contar con el financiamiento respectivo. Sustenta que esta iniciativa puede plantearse con aplicación progresiva y sostenibilidad presupuestaria.

2. Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil

Aunque no aplicable directamente a los 728, reconoce la necesidad de ordenar el régimen remunerativo del Estado. El artículo VIII de su Título Preliminar establece como principio rector la equidad remunerativa en

función a responsabilidades similares, lo que refuerza la necesidad de homologación progresiva entre regímenes.

3. Ley N° 31638 – Ley de Presupuesto del Sector Público 2023
Si bien restringe el otorgamiento de nuevos beneficios, autoriza medidas remunerativas que cuenten con sustento técnico y fiscal, lo que permite viabilizar esta propuesta siempre que se cumplan los criterios establecidos.

4. Ley N° 29158 – Ley Orgánica del Poder Ejecutivo (LOPE)

Establece que cada entidad del Estado debe contar con una organización interna adecuada al cumplimiento de sus fines. Esto incluye contar con personal motivado y adecuadamente remunerado para cumplir sus funciones constitucionales.

5. Decreto Legislativo N.º 728 – Ley de Productividad y Competitividad Laboral

Regula las relaciones laborales del régimen privado aplicable también a entidades públicas como SUNAFIL, permitiendo establecer condiciones de trabajo —incluyendo remuneraciones— mediante normas internas o disposiciones complementarias de carácter general.

6. Decreto Supremo N.º 005-90-PCM – Normas sobre remuneraciones en el sector público

Regula la política salarial en el Estado e introduce el criterio de remuneración en función de la complejidad del cargo, responsabilidad y mérito, lo cual sustenta la necesidad de establecer una nueva escala coherente con la labor realizada en SUNAFIL.

7. Convenio N.º 100 de la OIT – Igualdad de Remuneración (ratificado por el Perú)

Obliga al Estado a garantizar una igual remuneración por trabajo de igual valor, aplicable a los trabajadores públicos. La actual dispersión remunerativa entre trabajadores del Estado en similares funciones vulnera este principio.

8. Convenio N° 151 de la OIT – Relaciones de trabajo en la administración pública

Reconoce el derecho de los trabajadores del Estado a condiciones justas de empleo, incluyendo una remuneración adecuada y mecanismos para su revisión.

9. Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC) – Artículo 7

Reconoce el derecho de toda persona al goce de condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo, incluyendo una remuneración equitativa y suficiente. Este tratado tiene rango constitucional en el Perú según el artículo 55 de la Constitución.

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

La propuesta legislativa tendrá un impacto en el ámbito administrativo, económico y social

- **Impacto administrativo:** Mejora el clima laboral, eleva el compromiso institucional y fortalece la capacidad de fiscalización.
- **Impacto económico:** Se plantea una aplicación progresiva, garantizando sostenibilidad presupuestaria.
- **Impacto social:** Contribuye al cierre de brechas remunerativas entre regímenes públicos y al reconocimiento del trabajo técnico y profesional.

V. ANÁLISIS COSTO BENEFICIO

Entre los principales beneficios:

- 1) Fortalecimiento institucional y mejora del servicio público
 - SUNAFIL cumple una función esencial en el cumplimiento de normas laborales y de seguridad en el trabajo. Remunerar adecuadamente al personal 728 mejora el rendimiento y cumplimiento de metas.
 - Se reduce la rotación de personal, lo que evita la pérdida de experiencia y los costos de capacitación constante.
 - Se eleva la moral y el compromiso del personal, con un efecto directo en la eficacia de la fiscalización laboral.

2) Reducción de desigualdades estructurales

La nueva escala corrige brechas remunerativas injustificadas entre trabajadores 728 y otros servidores del Estado que cumplen funciones similares o de menor complejidad, garantizando equidad e igualdad de oportunidades.

3) Impacto fiscalizador y recaudador

Un personal mejor pagado y más estable implica mayor cumplimiento de metas **inspectivas**, lo que puede traducirse en más ingresos por multas, mayor formalización del empleo y cumplimiento de obligaciones laborales y tributarias por parte de empleadores.

4) Alineamiento con estándares internacionales

- El Estado peruano cumple con sus compromisos internacionales (Convenios OIT 100 y 151, PIDESC) y se fortalece la imagen del país frente a la comunidad internacional y a entidades como la OCDE.

5) Mejora del clima laboral y productividad

6) Reducción de costos por menor rotación

7) Aumento por multas, formalización laboral, recaudación tributaria

8) La desigualdad interna se corrige con nueva escala

Costos

El costo de la incorporación progresiva de la nueva escala remunerativa para los trabajadores del Decreto Legislativo N° 728, implica la incorporación de recursos vía crédito suplementario en el Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2025, hasta por la suma de: 42, 474, 892.77 (CUARENTA Y DOS MILLONES CUATROCIENTOS SETENTA Y CUATRO MIL OCHOCIENTOS NOVENTA Y DOS CON 77 /100 SOLES), a favor de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) con la finalidad de financiar la actualización de la escala remunerativa de su personal bajo los alcances del régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728.

El personal 728 de SUNAFIL desempeña **funciones críticas, técnicas y estratégicas** que no están siendo adecuadamente reconocidas en su escala remunerativa actual. Desde el análisis costo – beneficio la

implementación de una **nueva estructura salarial diferenciada y progresiva** se justifica plenamente por su nivel de responsabilidad, especialización y el impacto directo que su labor tiene en la protección de derechos laborales y el fortalecimiento institucional.

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

La propuesta legislativa está alineada con las siguiente **Políticas de Estado del Acuerdo Nacional**:

- **Política 11: Promoción de la igualdad de oportunidades sin discriminación;** al asegurar trato justo para los trabajadores del Decreto Legislativo N° 728 de SUNAFIL.
- **Política 14: Acceso al empleo pleno, digno y productivo;** la nueva escala remunerativa va a mejorar la calidad del empleo, con ingresos y condiciones adecuadas a su nivel de responsabilidad, funciones realizadas y homologadas en relación con trabajadores de otras entidades del Estado bajo el Decreto Legislativo N° 728 de SUNAFIL, a nivel nacional.
- **Política 18: Competitividad, productividad y formalización de la actividad económica Política Laboral:** al promover condiciones laborales justas y equitativas, respetando los derechos de los trabajadores del Decreto Legislativo 728 de SUNAFIL.
- **Política 24: Afirmación de un Estado eficiente y transparente, al mejorar la distribución de recursos públicos.**

En conclusión, la iniciativa legislativa para la nueva escala remunerativa de los trabajadores del Decreto Legislativo 728 de SUNAFIL, es consecuente con las políticas del Acuerdo Nacional al centrarse en la equidad, la descentralización, la igualdad de oportunidades y la promoción de un trabajo digno en los servidores del sector público.