



SUMILLA: LEY QUE REINVINDICA EL DERECHO LABORAL DE PERCIBIR UNA REMUNERACIÓN JUSTA A LOS TRABAJADORES DE LA SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL – SUNAFIL

Proyecto de Ley

A iniciativa del congresista de la República **JORGE LUIS FLORES ANCACHI**, en ejercicio del derecho de iniciativa legislativa previsto por el artículo 107° de la Constitución Política del Perú y según lo regulado por los artículos 67° 75° y 76° del Reglamento del Congreso de la República, presenta a consideración del Congreso de la República la siguiente iniciativa legislativa:

FÓRMULA LEGAL:

LEY QUE REINVINDICA EL DERECHO LABORAL DE PERCIBIR UNA REMUNERACIÓN JUSTA A LOS TRABAJADORES DE LA SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL – SUNAFIL

Artículo 1. Objeto de la Ley

La presente ley tiene por objeto autorizar la actualización y modernización de la escala remunerativa del personal de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL)

Artículo 2. Finalidad de la Ley

La presente ley tiene como finalidad mejorar las condiciones laborales del personal de SUNAFIL, fortalecer su operatividad institucional y garantizar la eficacia del sistema de inspección laboral en todo el territorio nacional.

Artículo 3. Ajuste remunerativo

Autorízase la aprobación de una nueva escala de ingresos mensuales para el personal, conforme al siguiente cuadro referencial:

CATEGORÍA	REMUNERACIÓN VIGENTE	NUEVO
Superintendente	15,600	15,600
Secretario General / Vocal	14,000	15,000

CATEGORÍA	REMUNERACIÓN VIGENTE	NUEVO
Tribunal	12,500	13,500
Funcionario I	11,000	12,000
Funcionario II	10,000	11,000
Funcionario III	8,500	9,500
Profesional I	7,500	8,500
Profesional II	6,500	7,500
Técnico I	4,000	5,000
Técnico II	3,000	4,000
Auxiliar I	2,500	3,500
Auxiliar II	2,000	3,000

Artículo 4. Instrumento de aprobación

El reajuste de la escala de remuneraciones será aprobado mediante Decreto Supremo expedido por el Ministerio de Economía y Finanzas, previa propuesta fundamentada de la SUNAFIL, en el marco de las disposiciones vigentes sobre gestión pública y política salarial.

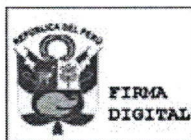
Artículo 5. Régimen excepcional

Para la aplicación de lo dispuesto en esta ley, no será exigible lo previsto en los artículos 6 y 9 de la Ley N.º 32185 – Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2025, en lo que se refiere a limitaciones para la modificación de ingresos del personal de entidades públicas.

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA FINAL

Única. La presente ley entra en vigor al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial *El Peruano*. La aplicación efectiva de la nueva escala remunerativa regirá a partir del año fiscal 2025, exclusivamente para el personal de SUNAFIL.

Lima, Junio del 2025



Firmado digitalmente por:
FLORES ANCACHI Jorge Luis
FAU 20161740126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 27/06/2025 18:18:48-0500



CONGRESO DE LA REPÚBLICA

Lima, **30** 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° 11787/2024-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

I.- EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Introducción

En los primeros seis meses de 2025, la SUNAFIL logró incorporar cerca de **169,000 trabajadores a la planilla formal**, resultado directo de sus acciones de inspección, orientación técnica y herramientas digitales como “Verifica tu Chamba”¹ Este esfuerzo representa un avance tangible en la lucha contra la informalidad, permitiendo que sectores vulnerables, tales como servicios inmobiliarios, agricultura, enseñanza y construcción, accedan a derechos laborales fundamentales como remuneración justa, seguro social, CTS, gratificaciones y condiciones seguras de trabajo².

Asimismo, las facultades de la SUNAFIL se complementan con intervenciones preventivas como paralizaciones de obras en riesgo, protegiendo a más de 1,900 trabajadores vulnerable³.

Sin embargo, este incremento en las responsabilidades operativas ha revelado una carencia estructural: la escala remunerativa del personal no responde adecuadamente a los desafíos técnicos y operativos que enfrenta la institución.

Si bien la entidad cuenta con profesionales de alta especialización inspectores, técnicos, especialistas y mandos medios, sus condiciones salariales actuales no reflejan su nivel de compromiso ni la complejidad de las tareas asignadas. Esto ha provocado situaciones de rotación, fuga de talento hacia entidades públicas con mejores condiciones (como SUNAT, MTPE o gobiernos regionales), y una merma en la capacidad técnica y operativa de la entidad.

¹ [https://www.gob.pe/institucion/sunafil/noticias/1190374-alrededor-de-169-000-trabajadores-
ingresaron-a-planilla-en-lo-que-va-del-2025?utm_source=chatgpt.com](https://www.gob.pe/institucion/sunafil/noticias/1190374-alrededor-de-169-000-trabajadores-ingresaron-a-planilla-en-lo-que-va-del-2025?utm_source=chatgpt.com)

² [https://caretas.pe/nacional/mas-de-168-mil-trabajadores-ingresaron-a-planilla-en-lo-que-va-del-
2025/?utm_source=chatgpt.com](https://caretas.pe/nacional/mas-de-168-mil-trabajadores-ingresaron-a-planilla-en-lo-que-va-del-2025/?utm_source=chatgpt.com)

³ [https://www.infobae.com/peru/2025/06/24/en-que-sectores-hay-mas-ingresos-a-planilla-en-2025-
cerca-de-169-mil-trabajadores-entraron-a-nomina/?utm_source=chatgpt.com](https://www.infobae.com/peru/2025/06/24/en-que-sectores-hay-mas-ingresos-a-planilla-en-2025-cerca-de-169-mil-trabajadores-entraron-a-nomina/?utm_source=chatgpt.com)

El fortalecimiento de la SUNAFIL implica también responder a la demanda creciente por mayor cobertura inspectiva, mayor frecuencia de operativos y mejores prácticas de seguridad y salud en el trabajo. La escala propuesta busca dignificar el trabajo de su personal y consolidar una institución formidable, capaz de sostener niveles de formalización laboral y proteger a los trabajadores.

Por ello, esta ley tiene como propósito **adecuar la escala remunerativa del personal de la SUNAFIL**, según niveles de responsabilidad y especialización, garantizando así la estabilidad institucional, la retención de talento y la efectividad del sistema de fiscalización laboral. Esta medida contribuye directamente a la reducción de la informalidad, la garantía de derechos laborales y el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible relacionados con trabajo decente y reducción de desigualdades.

1.1.- IDENTIFICACION DEL PROBLEMA

La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), desde su creación mediante Ley N.º 29981, ha desempeñado un papel protagónico en la fiscalización del cumplimiento de los derechos fundamentales de los trabajadores a nivel nacional. Sin embargo, en los últimos años, se ha evidenciado un **desfase crítico entre las responsabilidades asignadas y las condiciones remunerativas de su personal técnico y profesional**.

El contexto actual muestra un crecimiento sostenido de la carga operativa: en lo que va del año 2025, SUNAFIL ha logrado formalizar a más de 169 mil trabajadores, una cifra sin precedentes que pone de manifiesto tanto su impacto como su sobrecarga operativa. A ello se suma la ampliación de su cobertura territorial, su rol fiscalizador en sectores complejos como construcción, minería y agroindustria, y el uso intensivo de mecanismos de fiscalización digital, que exigen alta especialización.

A pesar de estos logros institucionales, **el personal de SUNAFIL enfrenta una escala salarial desactualizada**, que no guarda correspondencia con la naturaleza especializada de sus funciones. Actualmente, muchas de las

categorías laborales en la institución perciben remuneraciones que no son competitivas frente a entidades con funciones similares, como SUNAT, el OSCE, o el propio Ministerio de Trabajo, lo cual ha generado:

- **Elevada rotación de personal**, en especial en cargos técnicos y de línea inspectiva.
- **Desmotivación institucional**, que impacta en el desempeño, el clima laboral y el compromiso funcional.
- **Limitaciones en la atracción de nuevos talentos especializados**, debido a los bajos niveles remunerativos ofrecidos.
- **Pérdida progresiva de capacidades operativas**, sobre todo en regiones donde la SUNAFIL es la única entidad con presencia directa del Estado en materia laboral.

El problema no es aislado. La falta de actualización salarial afecta tanto a niveles superiores como a auxiliares administrativos y técnicos, creando **inequidades internas** entre categorías con responsabilidades similares, pero compensaciones muy distintas. Esta situación no solo desincentiva el desarrollo profesional dentro de la entidad, sino que **pone en riesgo la continuidad y eficacia de las funciones esenciales de fiscalización** laboral y de protección de los derechos de los trabajadores.

En resumen, la SUNAFIL se encuentra en una situación donde su rol estratégico no es acompañado por un sistema de compensaciones acorde. Este desfase estructural pone en peligro la sostenibilidad de su impacto fiscalizador a mediano plazo y justifica la urgencia de adoptar medidas legislativas que permitan **modernizar su escala remunerativa de forma diferenciada, razonable y sostenible**.

1.2.- SUJETOS INVOLUCRADOS

El proyecto de ley impacta principalmente sobre el **personal de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL)** que se encuentra bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N.º 728. Estos

trabajadores cumplen funciones estratégicas que van desde la dirección institucional, la fiscalización de condiciones laborales, la tramitación de denuncias, el análisis de información técnica y jurídica, hasta tareas administrativas y logísticas.

Los principales sujetos involucrados se detallan a continuación:

- **Trabajadores de SUNAFIL:** Profesionales, técnicos y auxiliares que forman parte de la estructura funcional de la entidad. Son directamente beneficiarios de la actualización remunerativa, la cual busca mejorar su situación económica, estabilizar su permanencia institucional y reconocer su labor.
- **SUNAFIL como entidad pública:** La institución, en tanto organismo técnico especializado, se beneficia con una mejora en la retención del talento, en la reducción de rotación, y en la consolidación de capacidades para cumplir eficazmente con su misión fiscalizadora.
- **Ministerio de Economía y Finanzas (MEF):** Como ente rector de la política fiscal y remunerativa del Estado, tiene la responsabilidad de emitir el decreto supremo que formaliza la nueva escala salarial, asegurando la sostenibilidad financiera de la medida.
- **Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE):** En su calidad de sector rector en materia de trabajo y empleo, participa en la formulación de políticas vinculadas a la fiscalización laboral, siendo un actor clave en la articulación con SUNAFIL.

1.3.- OBJETIVOS DEL PROYECTO

Objetivo general:

- Garantizar una estructura remunerativa justa, técnica y sostenible para el personal de la SUNAFIL, en concordancia con el principio de mérito, especialización y función pública eficiente.

Objetivos específicos:

- Reducir la rotación del personal calificado en la institución, especialmente en regiones con alta demanda inspectora.
- Mejorar la motivación y desempeño institucional mediante condiciones laborales equitativas y competitivas.
- Asegurar la continuidad y calidad de las acciones de fiscalización laboral, ampliando su cobertura a nivel nacional.
- Fortalecer institucionalmente a la SUNAFIL como organismo técnico especializado en protección de derechos laborales y seguridad en el trabajo.
- Evitar vacíos operativos que puedan poner en riesgo el cumplimiento de metas vinculadas a la formalización del empleo, la reducción de la informalidad y la fiscalización del cumplimiento normativo laboral.

1.4.-ALTERNATIVAS DE SOLUCIÓN

Frente al problema identificado, se han considerado las siguientes alternativas:

a) **Mantener el sistema actual de remuneraciones:**

Implica continuar con una escala salarial desactualizada, lo que perpetuaría los niveles de rotación, desmotivación institucional y riesgo de pérdida de capacidades operativas. Esta opción ha demostrado no ser sostenible, dado que la demanda inspectiva ha superado ampliamente las capacidades actuales.

b) **Implementar incentivos variables por productividad:**

Aunque esta medida puede tener impactos positivos parciales, no soluciona el problema estructural del ingreso base ni genera estabilidad laboral real. Además, no reconoce adecuadamente el valor de las tareas especializadas y no se alinea con la estructura escalonada del servicio público.

**c) Reestructurar la escala remunerativa a través de ley especial
(opción elegida):**

Permite una solución técnica, coherente con el régimen laboral vigente, sostenible fiscalmente al utilizar el presupuesto institucional y recursos propios de SUNAFIL, y viable en términos operativos. Es una medida equitativa y progresiva que promueve la eficiencia sin afectar los principios de austeridad ni generar gastos adicionales al Tesoro Público.

1.5.- INDICADORES

Para medir la eficacia de la implementación de la presente ley, se consideran los siguientes indicadores:

- **Índice de permanencia del personal:**
Nivel de rotación anual de trabajadores técnicos y profesionales antes y después de la implementación de la nueva escala.
- **Índice de cobertura de fiscalización:**
Número de inspecciones realizadas por trimestre, desagregadas por región y sector económico.
- **Índice de cumplimiento de metas institucionales:**
Comparación entre objetivos operativos de SUNAFIL y su cumplimiento anual.
- **Porcentaje de vacantes ocupadas:**
Reducción del tiempo promedio de contratación y mayor estabilidad del personal.
- **Encuestas internas de clima laboral:**
Evaluación del nivel de satisfacción del personal con las condiciones institucionales post implementación.
- **Número de trabajadores formalizados:**
Evolución anual de los trabajadores ingresados a planilla mediante acciones de SUNAFIL.

- **Ejecución presupuestaria institucional:**

Nivel de ejecución del presupuesto en el componente remunerativo, sin afectación del equilibrio fiscal.

II.- MARCO NORMATIVO.

El presente proyecto de ley se sustenta en el marco jurídico nacional que regula tanto la organización del sector público, como el régimen de trabajo aplicable a los servidores de la SUNAFIL y la administración de los recursos públicos. A continuación, se detallan las principales normas vinculadas:

1. Ley N.º 29981 – Ley de creación de la SUNAFIL

- Establece a la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral como organismo técnico especializado encargado de supervisar el cumplimiento de la normativa sociolaboral y de seguridad y salud en el trabajo.
- Define a la SUNAFIL como ente rector del Sistema de Inspección del Trabajo, con competencia a nivel nacional, dependiente del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.
- Le asigna funciones específicas de fiscalización, supervisión, investigación y sanción en materia laboral.

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

- Regula la ejecución del gasto público y los mecanismos para modificaciones presupuestarias en el marco del equilibrio fiscal.
- Permite el uso de recursos directamente recaudados para financiar modificaciones remunerativas, con autorización del Ministerio de Economía y Finanzas.

3. Ley N.º 32185 – Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2025

- En sus artículos 6 y 9 establece limitaciones para el incremento de ingresos del personal del sector público.
- Este proyecto plantea, de forma expresa, la excepción de SUNAFIL respecto a estas disposiciones para la implementación de su nueva escala salarial.

4. Decreto Supremo N.º 005-2021-TR – Reglamento de la SUNAFIL

- Regula la estructura orgánica, funciones, organización interna y lineamientos administrativos de la entidad.
- Define los perfiles profesionales y niveles funcionales requeridos para las distintas categorías laborales dentro de la institución.

Este conjunto normativo justifica plenamente la adopción de una medida legislativa especial que reconozca el valor estratégico del rol de SUNAFIL y permita su fortalecimiento a través de una estructura salarial modernizada y financieramente responsable.

III.- EFECTO DE LA VIGENCIA DE LA NORMA EN LA LEGISLACIÓN

La entrada en vigor de la presente ley no genera conflictos normativos ni superposición con el marco legal vigente. Por el contrario, se articula de manera complementaria con las disposiciones que regulan el régimen laboral en el sector público, la política remunerativa nacional y el rol fiscalizador del Estado en materia sociolaboral, particularmente lo establecido en la Ley N.º 29981, que creó la SUNAFIL.

La norma no modifica competencias sustantivas ni requiere la creación de nuevas entidades, sino que autoriza la actualización excepcional y focalizada de la escala remunerativa del personal de SUNAFIL bajo el régimen del Decreto Legislativo N.º 728, en reconocimiento de la labor técnica que desempeñan y el fortalecimiento institucional requerido.

Asimismo, se prevé que su implementación se realice con cargo a recursos propios de la entidad y dentro del presupuesto institucional vigente, lo cual garantiza que no se afecta el equilibrio fiscal ni se requiere un rediseño estructural del sistema administrativo del Estado.

En ese marco, el Ministerio de Economía y Finanzas emitirá el decreto supremo correspondiente, de conformidad con las facultades establecidas en la Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto y la Ley de Presupuesto del

Sector Público. La SUNAFIL, a su vez, adecuará sus directivas internas y reglamentos de personal, sin perjuicio de los derechos adquiridos ni de los procedimientos vigentes.

IV. COSTO-BENEFICIO

La propuesta legislativa presenta una **relación costo-beneficio altamente favorable**, tanto en el plano fiscal como en los ámbitos laboral, institucional y social.

Costos directos:

- La implementación no genera requerimientos adicionales de financiamiento al Tesoro Público.
- Los ajustes salariales se financian con **recursos directamente recaudados y presupuesto institucional vigente** de SUNAFIL.
- Podría requerir adecuaciones menores en los sistemas internos de gestión de recursos humanos y pagos.

Costos indirectos:

- Capacitación del personal administrativo para aplicar la nueva escala.
- Actualización de herramientas de gestión presupuestal y sistemas internos (como el módulo de planillas).

Beneficios directos:

- **Reducción de la rotación de personal** técnico y especializado.
- **Mejora en el desempeño y motivación institucional.**
- Mayor eficiencia en la fiscalización de derechos laborales, seguridad y salud en el trabajo.
- Consolidación de una estructura institucional estable, con criterios objetivos para la permanencia y promoción.

Beneficios indirectos:

- Mejora en la calidad del empleo público en el sector laboral.
- Fortalecimiento del sistema nacional de inspección del trabajo.

- Mayor confianza ciudadana en la función fiscalizadora del Estado.
- Disminución de la informalidad laboral por mayor cobertura y eficacia inspectora.

En suma, se trata de una medida de bajo costo administrativo, pero de **alto impacto operativo e institucional**, que permite a la SUNAFIL consolidarse como un organismo técnico eficiente, sin comprometer el equilibrio fiscal y promoviendo condiciones dignas para sus trabajadores.

V.-VINCULACION CON EL ACUERDO NACIONAL

La presente iniciativa legislativa se encuentra alineada con los principios y políticas de Estado establecidas en el Acuerdo Nacional, en tanto promueve una administración pública moderna, fortalece el sistema laboral y mejora la calidad del empleo en el país. En particular, se vincula con las siguientes políticas:

14. Acceso al Empleo Pleno, Digno y Productivo

Nos comprometemos a promover y propiciar, en el marco de una economía social de mercado, la creación descentralizada de nuevos puestos de trabajo, en concordancia con los planes de desarrollo nacional, regional y local. Asimismo, nos comprometemos a mejorar la calidad del empleo, con ingresos y condiciones adecuadas, y acceso a la seguridad social para permitir una vida digna. Nos comprometemos además a fomentar el ahorro, así como la inversión privada y pública responsables, especialmente en sectores generadores de empleo sostenible.

24. Afirmación de un Estado eficiente y transparente

Nos comprometemos a construir y mantener un Estado eficiente, eficaz, moderno y transparente al servicio de las personas y de sus derechos, y que promueva el desarrollo y buen funcionamiento del mercado y de los servicios públicos. Nos comprometemos también a que el Estado atienda las demandas de la población y asegure su participación en la



JORGE LUIS FLORES ANCACHI
Congresista de la República

Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres “
“Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana”

gestión de políticas públicas y sociales, así como en la regulación de los servicios públicos en los tres niveles de gobierno. Garantizaremos una adecuada representación y defensa de los usuarios de estos servicios, la protección a los consumidores y la autonomía de los organismos reguladores.

Arq. JORGE LUIS FLORES ANCACHI
Congresista de la República