



ALEX ANTONIO PAREDES GONZALES

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



SUMILLA: Ley que promueve la equidad laboral y la actualización de la escala remunerativa en el INDECOPI

El **CONGRESISTA DE LA REPÚBLICA, ALEX ANTONIO PAREDES GONZALES**, integrante del Grupo Parlamentario "**SOMOS PERÚ**", de conformidad al artículo 107° de la Constitución Política del Perú y en concordancia con el Reglamento del Congreso de la República, Artículos 22° inciso c), 67°, 74°, 75° y 76°, presenta la siguiente **PROPUESTA LEGISLATIVA**:

EL CONGRESO DE LA REPUBLICA;

Ha dado la siguiente Ley:

LEY QUE PROMUEVE LA EQUIDAD LABORAL Y LA ACTUALIZACIÓN DE LA ESCALA REMUNERATIVA EN EL INDECOPI

Artículo 1. Objeto de la Ley

El objeto de la Ley es autorizar la actualización progresiva de la Escala Remunerativa para los servidores del Instituto Nacional de Defensa de la Competencia y de la Protección de la Propiedad Intelectual (INDECOPI), a fin de fortalecer su régimen laboral propio, garantizar un servicio eficiente y reconocer la naturaleza técnica, especializada y de alta competitividad de sus funciones.

Artículo 2. Estudio Técnico

El INDECOPI, a través de su Gerencia General, deberá realizar un estudio técnico que sustente la propuesta de la nueva Escala Remunerativa de su personal, considerando criterios de competitividad, equidad interna y meritocracia.

El estudio técnico deberá ser culminado y remitido al Ministerio de Economía y Finanzas en un plazo máximo de sesenta (60) días calendario contados a partir de la vigencia de la presente Ley.

Artículo 3. Aprobación por el Ministerio de Economía y Finanzas

Se autoriza al Ministerio de Economía y Finanzas para que, en un plazo no mayor de treinta (30) días calendario contados desde la recepción del estudio técnico regulado en el artículo anterior, apruebe mediante Decreto Supremo la nueva Escala Remunerativa de los servidores del INDECOPI sujetos al régimen laboral del Decreto Legislativo N.° 728.

Artículo 4. Implementación Progresiva

La implementación de la nueva Escala Remunerativa se realizará de manera progresiva en un plazo máximo de dos (2) años, con cargo a los recursos del Pliego INDECOPI, sin demandar recursos adicionales al Tesoro Público.

Artículo 5. Excepción para la implementación de la nueva escala

Se exonera al INDECOPI del tope de ingresos previsto en el artículo 2 del Decreto de Urgencia N.° 038-2006, así como de lo establecido en los artículos 6 y 9 de la Ley 32185, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2025, exclusivamente para la implementación de la nueva Escala Remunerativa regulada en la presente Ley.



ALEX ANTONIO PAREDES GONZALES

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

Artículo 6. Financiamiento

La implementación de la presente Ley se financiará con cargo a los recursos propios de la entidad, sin generar gasto adicional al Tesoro Público.

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA

Única.- Precítese que los secretarios técnicos de las Comisiones y Salas del INDECOPI son considerados en la categoría de directivos públicos, para todos los efectos relacionados con la aplicación de la presente Ley.

Lima setiembre del 2025



Firmado digitalmente por:
GUTIERREZ TICONA Paul
Silvio FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 18/09/2025 09:36:48-0500



Firmado digitalmente por:
PAREDES GONZALES Alex
Antonio FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 17/09/2025 16:13:12-0500



Firmado digitalmente por:
MORANTE FIGARI Jorge
Alberto FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 17/09/2025 17:21:31-0500



Firmado digitalmente por:
ZEGARRA SABOYA Ana
Zadith FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 17/09/2025 16:26:38-0500



Firmado digitalmente por:
JERI ORE Jose Enrique FAU
20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 17/09/2025 17:47:08-0500



Firmado digitalmente por:
ZEGARRA SABOYA Ana
Zadith FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 17/09/2025 16:27:23-0500



Firmado digitalmente por:
MEDINA HERMOSILLA
Elizabeth Sara FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 17/09/2025 18:25:57-0500



Firmado digitalmente por:
PAZO NUNURA Jose
Bernardo FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 18/09/2025 10:38:44-0500



Firmado digitalmente por:
MEDINA HERMOSILLA
Elizabeth Sara FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 18/09/2025 11:00:29-0500



Firmado digitalmente por:
VALER PINTO Hector FAU
20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 17/09/2025 18:56:48-0500



Firmado digitalmente por:
AZURIN LOAYZA Alfredo FAU
20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 18/09/2025 11:17:56-0500



Firmado digitalmente por:
ZEA CHOQUECHAMBI Oscar
FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 18/09/2025 12:05:13-0500

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

I. INTRODUCCIÓN

El presente proyecto de ley tiene como finalidad responder a una problemática estructural en la gestión de recursos humanos del Instituto Nacional de Defensa de la Competencia y de la Protección de la Propiedad Intelectual (INDECOPI): la desactualización de su escala remunerativa desde el año 2013. En un contexto de inflación acumulada, incremento de funciones especializadas y mayores exigencias institucionales vinculadas a la transformación digital, la defensa del consumidor y la regulación del mercado, la falta de actualización de la escala salarial ha generado inequidades laborales, pérdida de competitividad frente a otras entidades del Estado y dificultades para atraer y retener talento altamente calificado.

La brecha entre la responsabilidad técnica del personal del INDECOPI y las condiciones remunerativas actuales se ha traducido en un aumento sostenido de renuncias voluntarias y rotación de especialistas, lo que debilita la continuidad de procesos estratégicos, incrementa los costos de capacitación y reduce la eficiencia institucional. Esta situación compromete no solo la sostenibilidad del propio INDECOPI, sino también la confianza de los ciudadanos y del mercado en el rol garante del Estado frente a la libre competencia y la protección de los consumidores.

En este marco, la presente iniciativa legislativa propone la autorización para actualizar de manera progresiva la escala remunerativa de los servidores del INDECOPI, bajo criterios de equidad, meritocracia, competitividad y sostenibilidad presupuestal. La medida reconoce la naturaleza técnica y especializada de sus funciones y asegura que los recursos humanos de la institución puedan desarrollarse en un entorno laboral justo, motivador y competitivo, acorde con los estándares nacionales e internacionales.

Con ello, no solo se busca corregir una inequidad acumulada en el tiempo, sino también fortalecer la capacidad del Estado para contar con un organismo moderno, eficiente y preparado para responder a los retos de una economía globalizada y en constante transformación.

II. FUNDAMENTACIÓN

El Instituto Nacional de Defensa de la Competencia y de la Protección de la Propiedad Intelectual (INDECOPI) constituye un organismo técnico especializado con autonomía funcional, creado mediante el Decreto Ley N.° 25868 de 1992, y adscrito a la Presidencia del Consejo de Ministros. Su rol es estratégico en el fortalecimiento de la institucionalidad del mercado, la defensa de los consumidores, la libre competencia y la promoción de la innovación y la propiedad intelectual (PCM, 1992)¹.

El factor humano del INDECOPI es el recurso más importante para el cumplimiento de sus funciones. Sin embargo, la escala remunerativa vigente, aprobada por el Decreto Supremo N.° 251-2013-EF, ha quedado desfasada frente a la inflación acumulada y frente a los estándares de competitividad salarial en el sector público. Entre 2013 y

¹ Presidencia del Consejo de Ministros – PCM. (1992). Decreto Ley N.° 25868.



2024, el Índice de Precios al Consumidor (IPC) registró un incremento de 22 % (INEI, 2024)², lo que implica una pérdida real del poder adquisitivo de los trabajadores.

Esta situación se ha traducido en una creciente rotación de personal especializado, debido a la búsqueda de mejores oportunidades en otras entidades públicas y en el sector privado, lo cual genera un triple costo para el Estado: la pérdida de talento humano, el gasto en capacitación de nuevos profesionales y la afectación en la continuidad de procesos técnicos altamente especializados (Indecopi, 2024)³.

Además, la desactualización de la escala remunerativa limita la capacidad del INDECOPI para competir con otras entidades reguladoras, como OSINERGMIN y OSIPTTEL, cuyas escalas son más atractivas. Estudios comparativos evidencian una brecha significativa en los ingresos promedios por nivel jerárquico, lo que impacta negativamente en la motivación y permanencia de su personal (MEF, 2023)⁴.

Cuadro comparativo Escalas salariales OSINERGMIN OSIPTTEL e INDECOPI

INDECOPI			OSINERGMIN			OSIPTTEL(*)			VARIACION INDECOPI VS OSINERGMIN				VARIACION INDECOPI VS OSIPTTEL			
CATEGORIA	MINIMA	MAXIMA	CATEGORIA	MINIMA	MAXIMA	CATEGORIA	MINIMA	MAXIMA	MINIMA	%	MAXIMA	%	MINIMA	%	MAXIMA	%
F1	15,600	15,600	Gerente General DI 1 / DI 2	15,600	15,600	Gerente General	15,600	15,600	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
F2	13,500	15,600	Gerentes y Asesores DI 1 / DI 2	14,000	15,600	Gerentes y Asesores	14,200	15,600	-500	-3.57%	0	0.00%	-700	-4.93%	0	0.00%
F3	10,400	13,600	Subgerentes DI 3	14,000	15,600	Gerentes y Asesores	14,000	14,500	-3,600	25.71%	-2,000	12.82%	-3,600	25.71%	-900	-6.21%
E1	8,000	10,500	Profesional I EI 1	13,500	14,900	Profesional I	12,000	13,500	-5,500	40.74%	-4,400	29.53%	-4,000	33.33%	-3,000	22.22%
E2	6,600	8,900	Profesional I EI 2 / EI 3	12,500	13,500	Profesional I	10,000	11,500	-5,900	47.20%	-4,600	34.07%	-3,400	34.00%	-2,600	22.61%
ES1	5,200	6,700	Profesional II EII 1 / EII 2	9,000	11,500	Profesional II	8,000	9,500	-3,800	42.22%	-4,800	41.74%	-2,800	35.00%	-2,800	29.47%
ES2	3,800	5,500	Profesional III EIII 1	8,200	10,400	Profesional III	7,000	7,600	-4,400	53.66%	-4,900	47.12%	-3,200	45.71%	-2,100	27.63%
ES3	2,400	4,200	Profesional III EIII 2	5,100	8,200	Profesional III	5,100	6,600	-2,700	52.94%	-4,000	48.78%	-2,700	52.94%	-2,400	36.36%
AA1	3,800	4,700	Asistentes TI 1	5,000	5,700	Asistentes	5,000	5,200	-1,200	24.00%	-1,000	17.54%	-1,200	24.00%	-500	-9.62%
AA2	3,600	3,800	Asistentes TI 2	4,500	5,000	Asistentes	4,500	4,800	-900	20.00%	-1,200	24.00%	-900	20.00%	-1,000	20.83%
AA3	3,100	3,400	Asistentes TI 3	3,400	4,500	Asistentes	4,000	4,200	-300	-8.82%	-1,100	24.44%	-900	22.50%	-800	19.05%
AA4	1,900	2,900	Auxiliares AI 1	1,900	2,500	Asistentes	3,400	3,800	0	0.00%	400	16.00%	-1,500	44.12%	-900	23.68%

* Datos de planilla para comparar por categorías

Elaboración propia, fuente Sector 01: Presidencia Consejo de Ministros

En este sentido, la actualización de la escala remunerativa responde a un criterio de **justicia remunerativa**, pero también a una exigencia de **eficiencia institucional**. Un esquema competitivo asegura la retención de funcionarios altamente calificados, fortalece la meritocracia y evita la pérdida de capacidades críticas para el funcionamiento del Estado.

III. MARCO NORMATIVO

La propuesta normativa se sustenta en el siguiente marco legal y convencional:

² Instituto Nacional de Estadística e Informática – INEI. (2024). *Índice de Precios al Consumidor 2013-2024*. Lima: INEI.

³ Indecopi. (2024). *Memoria Institucional 2023-2024*. Lima: Indecopi.

⁴ Ministerio de Economía y Finanzas – MEF. (2023). *Informe comparativo de escalas remunerativas en organismos reguladores*. Lima: MEF.

- **Constitución Política del Perú (1993)⁵:**
 - Artículo 23: reconoce la obligación del Estado de proteger el trabajo en todas sus formas y garantizar condiciones dignas y justas para los trabajadores.
 - Artículo 26: establece como principios rectores de las relaciones laborales la igualdad de oportunidades sin discriminación, la remuneración equitativa y suficiente, y la primacía de la realidad.
- **Decreto Ley N.º 25868 (1992):** norma de creación del INDECOPI, que le otorga autonomía funcional, técnica, económica y administrativa.
- **Decreto Supremo N.º 251-2013-EF:** aprueba la escala remunerativa vigente para los trabajadores del INDECOPI bajo el régimen del Decreto Legislativo N.º 728.
- **Decreto Supremo N.º 409-2019-EF:** regula la consolidación de ingresos y determinación de la carga social en entidades públicas bajo el régimen laboral Decreto Legislativo 728.
- **Convenio 100 de la OIT (1951/1960):** ratificado por el Perú, establece la obligación de garantizar igual remuneración por trabajo de igual valor (OIT, 1951)⁶.
- **Convenio 111 de la OIT (1958)⁷:** prohíbe la discriminación en materia de empleo y ocupación.

Este marco normativo permite sostener que la actualización de la escala remunerativa del INDECOPI no solo es legalmente viable, sino necesaria para garantizar la equidad laboral y la competitividad institucional en el marco de los compromisos internacionales del Estado peruano.

IV. EFECTOS DE LA VIGENCIA SOBRE LA LEGISLACIÓN NACIONAL

La aprobación de la presente norma producirá los siguientes efectos:

1. **Fortalecimiento de la coherencia normativa:** al actualizar la escala remunerativa de los trabajadores del INDECOPI, se alinea con los principios constitucionales de igualdad y justicia laboral, evitando contradicciones con otras escalas ya actualizadas en entidades reguladoras del Estado.
2. **Modernización del régimen laboral público:** como se conoce por diversos aportes en gestión pública, que la actualización permitirá consolidar un modelo de gestión del talento humano basado en criterios de meritocracia, competitividad y sostenibilidad, en concordancia con las políticas de modernización de la gestión pública.
3. **Efectos presupuestales responsables:** la implementación de la norma se financiará con cargo a los recursos propios del INDECOPI, sin generar gasto adicional al Tesoro Público, lo que asegura su compatibilidad con el marco fiscal vigente.

⁵ Constitución Política del Perú. (1993). Congreso de la República del Perú.

⁶ Organización Internacional del Trabajo (OIT). (1951). *Convenio sobre igualdad de remuneración, C100*. Ginebra: OIT.

⁷ Organización Internacional del Trabajo (OIT). (1958). *Convenio sobre discriminación (empleo y ocupación), C111*. Ginebra: OIT.



ALEX ANTONIO PAREDES GONZALES

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

4. **Impacto positivo en la institucionalidad:** al mejorar las condiciones de los trabajadores, se reducirá la rotación de personal, se asegurará la continuidad en las investigaciones y fiscalizaciones, y se incrementará la confianza ciudadana en el rol regulador del Estado.

En suma, la vigencia de esta ley reforzará la institucionalidad del Estado peruano en materia de competencia, protección al consumidor y propiedad intelectual, consolidando al INDECOPI como un organismo técnico autónomo con capacidad de atraer y retener talento, cumpliendo estándares internacionales de gestión y fortaleciendo la competitividad del país.

V. ANÁLISIS COSTO-BENEFICIO

- **Costos fiscales:** Nulos para el Tesoro Público, al financiarse con recursos propios del INDECOPI.
- **Beneficios laborales:** Mejor remuneración, reducción de la rotación, fortalecimiento de la meritocracia y retención de talento.
- **Beneficios institucionales:** Mayor eficiencia y productividad, continuidad en procesos técnicos y mayor capacidad resolutive.
- **Impacto económico y social:** Mejora de la competitividad nacional y fortalecimiento de la confianza ciudadana en la protección de sus derechos.

VI. VINCULACIÓN CON LA AGENDA LEGISLATIVA

La propuesta se vincula con la Política de Estado N.º 19 del Acuerdo Nacional (empleo digno y productivo) y con los objetivos de modernización del Estado, al promover un esquema de gestión pública que premie el mérito, atraiga talento calificado y garantice un servicio eficiente al ciudadano y al mercado.

Lima setiembre del 2025