



SUMILLA: LEY QUE DISPONE LA IMPLEMENTACIÓN DE UNA NUEVA ESCALA REMUNERATIVA PARA EL PERSONAL DEL SERVICIO NACIONAL DE CAPACITACIÓN PARA LA INDUSTRIA DE LA CONSTRUCCIÓN – SENCICO.

Los Congresistas de la República que suscriben a iniciativa del congresista **Paul Silvio Gutiérrez Ticona**, miembro del grupo parlamentario "Somos Perú", en estricto cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 107° de la Constitución Política del Estado y de conformidad con lo establecido en el literal c) del artículo 22° y los artículos 75° y 76° del Reglamento del Congreso de la República, presenta la siguiente propuesta legislativa:

EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA;

Ha dado la Ley siguiente:

LEY QUE DISPONE LA IMPLEMENTACIÓN DE UNA NUEVA ESCALA REMUNERATIVA PARA EL PERSONAL DEL SERVICIO NACIONAL DE CAPACITACIÓN PARA LA INDUSTRIA DE LA CONSTRUCCIÓN – SENCICO

Artículo 1. Objeto de la Ley

La presente Ley tiene por objeto autorizar la implementación de una nueva escala remunerativa para el personal del Servicio Nacional de Capacitación para la Industria de la Construcción – SENCICO, con el propósito de reconocer su labor técnica y profesional y fortalecer la capacidad institucional de dicho organismo en la formación de recursos humanos especializados en el sector construcción.

Artículo 2. Finalidad de la Ley

La presente Ley tiene por finalidad promover una política remunerativa equitativa, meritocrática y sostenible en el SENCICO, orientada a mejorar las condiciones laborales, incentivar la productividad y consolidar el rol estratégico del Estado en la capacitación técnica, la innovación y la competitividad de la industria de la construcción, con enfoque de igualdad y desarrollo sostenible.

Artículo 3. Autorización para la aprobación e implementación de la nueva escala remunerativa

- 3.1 Autorízase al Ministerio de Economía y Finanzas (MEF) a aprobar la nueva escala remunerativa aplicable al personal comprendido en el régimen laboral del Decreto Legislativo N.º 728 del Servicio Nacional de Capacitación para la Industria de la Construcción – SENCICO.
- 3.2 La escala remunerativa a que se refiere el numeral precedente se aprueba mediante Decreto Supremo refrendado por el titular del MEF y por el Ministro de Vivienda, Construcción y Saneamiento, a propuesta de este último, dentro del plazo máximo de diez (10) días hábiles contados desde la entrada en vigencia de la presente Ley.

3.3 Para efectos de la implementación de lo dispuesto en el presente artículo, exonérase al SENCICO de lo establecido 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, o de la norma que la sustituya en el ejercicio fiscal correspondiente.

Artículo 4. Financiamiento

La aplicación de la nueva escala remunerativa se financia exclusivamente con los recursos propios institucionales del SENCICO, sin demandar recursos adicionales al Tesoro Público, quedando exceptuada de las restricciones previstas en los artículos 6 y 8 de la Ley N.º 32185, o de la que la reemplace en los ejercicios fiscales subsiguientes.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

PRIMERA. Reglamentación y adecuación normativa

El Poder Ejecutivo, mediante Decreto Supremo, emite las normas reglamentarias y complementarias necesarias para la aplicación de la presente Ley en un plazo no mayor de treinta (30) días calendario contados desde su publicación. Dichas normas deben incluir mecanismos de supervisión, control, evaluación y transparencia que garanticen la correcta implementación de la nueva política remunerativa.

SEGUNDA. Principios de equidad e inclusión remunerativa

La aplicación de la presente Ley se rige por los principios de igualdad de oportunidades, equidad salarial, mérito y progresividad, asegurando la no discriminación remunerativa entre trabajadores que desempeñen funciones equivalentes, y promoviendo la paridad de género y la inclusión laboral conforme a los lineamientos de modernización y fortalecimiento institucional del Estado.

TERCERA.- Vigencia de la Norma

La presente Ley, entra en vigencia a partir del día siguiente de la publicación en el Diario Oficial El Peruano.

Lima, 06 de Noviembre de 2025



Firmado digitalmente por:
GUTIERREZ TICONA Paul
Silvio FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 07/11/2025 09:48:48-0500



Firmado digitalmente por:
MORANTE FIGARI Jorge
Alberto FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 10/11/2025 11:30:14-0500



Firmado digitalmente por:
ZEGARRA SABOYA Ana Zadith
FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 10/11/2025 09:33:19-0500



Firmado digitalmente por:
ZEA CHOQUECHAMBI Oscar
FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 10/11/2025 11:49:25-0500



Firmado digitalmente por:
AZURIN LOAYZA Alfredo FAU
20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 10/11/2025 12:42:17-0500



Firmado digitalmente por:
ZEGARRA SABOYA Ana Zadith
FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 10/11/2025 09:33:29-0500



Firmado digitalmente por:
PANTOJA Pantoja Hector FAU
20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 10/11/2025 12:25:55-0500

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

I.- INTRODUCCIÓN DE LA PROPUESTA LEGISLATIVA

El presente proyecto de ley surge como una respuesta técnica y social ante la necesidad de revalorar el rol del capital humano especializado en el sector construcción, representado por el personal del Servicio Nacional de Capacitación para la Industria de la Construcción (SENCICO). La modernización del Estado y la consolidación de políticas de desarrollo productivo requieren instituciones sólidas que cuenten con profesionales altamente capacitados, motivados y debidamente remunerados. De acuerdo con Chiavenato (2017)¹, la compensación económica es un componente esencial del sistema de gestión del talento humano, pues no solo cubre necesidades materiales, sino que también actúa como un potente estímulo para el desempeño, la innovación y la permanencia institucional.

En ese marco, la presente iniciativa legislativa tiene como finalidad fortalecer la estructura remunerativa de los trabajadores del SENCICO, promoviendo una escala equitativa, meritocrática y sostenible que reconozca las competencias técnicas y profesionales del personal. La justicia salarial constituye un principio básico de la administración pública moderna, pues la desigualdad retributiva no solo desincentiva la productividad, sino que también afecta la percepción de legitimidad institucional (Rawls, 1999)². De ahí que la equidad remunerativa no sea únicamente un asunto de gestión interna, sino una manifestación del principio de justicia social que orienta la acción estatal.

La presente propuesta de ley se enmarca dentro de la política pública orientada a fortalecer los organismos especializados del Estado, priorizando su sostenibilidad financiera y su autonomía operativa. En ese sentido, el proyecto establece que la implementación de la nueva escala remunerativa no demandará recursos del Tesoro Público, sino que se financiará con recursos propios del SENCICO, garantizando responsabilidad fiscal y coherencia con los principios de eficiencia del gasto público. Según Musgrave y Musgrave (1992)³, la sostenibilidad presupuestal es una condición indispensable para que las reformas institucionales sean duraderas y no generen presiones fiscales regresivas sobre el erario nacional.

Por otro lado, el fortalecimiento del SENCICO mediante una política remunerativa justa resulta estratégico para el país. La industria de la construcción constituye uno de los sectores más dinámicos de la economía nacional y un pilar de la generación de empleo, por lo que la calidad de la capacitación técnica repercute directamente en la productividad nacional y en la competitividad del mercado laboral (Porter, 1990)⁴. Por tanto, reconocer el valor del capital humano en esta institución implica reconocer el papel del conocimiento aplicado como motor del desarrollo sostenible.

¹ Chiavenato, I. (2017). *Gestión del talento humano* (11.ª ed.). McGraw-Hill Interamericana.

² Rawls, J. (1999). *A Theory of Justice* (Revised ed.). Harvard University Press.

³ Musgrave, R. A., & Musgrave, P. B. (1992). *Hacienda pública teórica y aplicada*. McGraw-Hill.

⁴ Porter, M. E. (1990). *The Competitive Advantage of Nations*. Free Press.

Asimismo, la presente iniciativa legislativa responde a los principios de meritocracia y transparencia en la gestión pública, promoviendo condiciones laborales basadas en el desempeño y la profesionalización. Tal como sostiene North (1990)⁵, el fortalecimiento de las instituciones públicas es clave para la reducción de la incertidumbre y la consolidación de sistemas económicos eficientes. En este contexto, el SENCICO cumple una función estratégica en la formación de técnicos e ingenieros capaces de afrontar los desafíos de la innovación tecnológica y la sostenibilidad ambiental en el sector construcción, áreas que exigen un recurso humano altamente calificado y motivado.

El presente proyecto de ley, al disponer la aprobación de una nueva escala remunerativa, no solo busca corregir desequilibrios históricos, sino también sentar las bases de una gestión moderna de los recursos humanos del Estado. Desde una perspectiva de gobernanza pública, la retribución justa y proporcional a las competencias profesionales constituye una condición necesaria para la eficiencia institucional, la rendición de cuentas y la legitimidad del aparato estatal (Osborne & Gaebler, 1992)⁶. En consecuencia, esta iniciativa representa una medida coherente con la visión de un Estado promotor del desarrollo, capaz de generar bienestar y oportunidades laborales dignas sin comprometer la estabilidad fiscal ni la transparencia en la gestión pública.

➤ ANÁLISIS DEL MARCO NORMATIVO

- Constitución Política del Perú.
- Ley N.º 28518 – Ley sobre Modalidades Formativas Laborales.
- Ley N.º 27658 – Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado.
- Ley N.º 28411 – Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto.
- Ley N.º 30057 – Ley del Servicio Civil.
- Decreto Legislativo N.º 728 – Ley de Productividad y Competitividad Laboral.
- Ley N.º 32185 – Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2025.
- Decreto Supremo N.º 004-2013-VIVIENDA – Reglamento de Organización y Funciones del SENCICO.
- Ley N.º 28532 – Ley que Fortalece el Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa.
- Ley N.º 30220 – Ley Universitaria.
- Decreto Legislativo N.º 1442 – Decreto Legislativo de la Gestión Fiscal de los Recursos Humanos en el Sector Público.
- Decreto Supremo N.º 276-2015-EF – Reglamento del Decreto Legislativo N.º 1442.
- Ley N.º 28036 – Ley de Promoción y Desarrollo del Deporte.
- Ley N.º 30512 – Ley de Institutos y Escuelas de Educación Superior y de la Carrera Pública de sus Docentes.
- Decreto Supremo N.º 001-2022-VIVIENDA – Política Nacional de Vivienda y Urbanismo.
- Ley N.º 27867 – Ley Orgánica de Gobiernos Regionales.
- Ley N.º 27972 – Ley Orgánica de Municipalidades.
- Ley N.º 30493 – Ley que Promueve el Desarrollo de la Industria de la Construcción.
- Ley N.º 30225 – Ley de Contrataciones del Estado.

⁵ North, D. C. (1990). *Institutions, Institutional Change and Economic Performance*. Cambridge University Press.

⁶ Osborne, D., & Gaebler, T. (1992). *Reinventing Government: How the Entrepreneurial Spirit is Transforming the Public Sector*. Addison-Wesley.

- Ley N.º 31056 – Ley de Equidad Salarial entre Mujeres y Hombres.

II.- FUNDAMENTOS DE LA PROPUESTA LEGISLATIVA

El presente proyecto de ley encuentra su fundamento en la necesidad de fortalecer la institucionalidad técnica del Servicio Nacional de Capacitación para la Industria de la Construcción (SENCICO), como entidad pública responsable de la formación de capital humano calificado para el desarrollo sostenible del sector construcción. En el contexto actual, la política remunerativa del personal técnico y profesional de dicha institución no se corresponde con la magnitud de su rol estratégico en la ejecución de políticas públicas orientadas a la competitividad y productividad del país. Esta brecha salarial constituye una limitación estructural que afecta la retención del talento humano, la calidad de la capacitación y, en consecuencia, la eficacia del Estado en la promoción de un sector clave para el crecimiento económico y la generación de empleo digno.

Desde un enfoque institucional, la presente iniciativa legislativa reconoce que la gestión del conocimiento técnico constituye un activo estratégico del Estado moderno. Según Drucker (1993)⁷, el conocimiento es la fuente principal de ventaja competitiva en la sociedad contemporánea, por lo que las instituciones encargadas de su producción y transferencia deben ser fortalecidas mediante políticas coherentes de reconocimiento y estímulo al mérito. En esa línea, el SENCICO representa un núcleo esencial para la generación de capacidades laborales en el sector construcción, y su fortalecimiento remunerativo no solo constituye una medida de justicia laboral, sino también una inversión en capital humano de alto impacto en la productividad nacional.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha señalado que las políticas salariales deben orientarse hacia la equidad y la sostenibilidad institucional, garantizando que la remuneración sea suficiente para promover la estabilidad y el desarrollo profesional del trabajador público (OIT, 2019)⁸. En ese sentido, la presente propuesta de ley responde a los principios de trabajo decente y gestión pública meritocrática, alineándose con los compromisos internacionales asumidos por el Estado peruano en materia de derechos laborales y fortalecimiento institucional. La mejora remunerativa del personal técnico y profesional del SENCICO no implica gasto fiscal adicional, dado que se financia con recursos propios institucionales, garantizando así su sostenibilidad económica y su compatibilidad con la disciplina presupuestaria nacional.

El planteamiento también se sustenta en el principio de eficacia administrativa, consagrado en el artículo IV del Título Preliminar de la Ley N.º 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General, que impone a la administración pública la obligación de optimizar la gestión de sus recursos humanos y materiales. En efecto, la presente propuesta de ley promueve una gestión moderna basada en resultados, orientada a fortalecer la capacidad de respuesta del SENCICO ante las demandas del sector construcción, especialmente en un contexto de creciente tecnificación y

⁷ Drucker, P. (1993). *Post-Capitalist Society*. HarperBusiness.

⁸ Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2019). *Políticas salariales y trabajo decente: lineamientos para la administración pública*. Oficina Regional para América Latina y el Caribe.

transformación digital. Como advierte Chiavenato (2009)⁹, la competitividad institucional depende de la capacidad de atraer, motivar y retener personal competente, lo que requiere de sistemas remunerativos justos y diferenciados por mérito. Asimismo, desde la perspectiva del desarrollo económico, autores como Sen (1999)¹⁰ sostienen que el progreso de una sociedad no debe medirse únicamente por su crecimiento económico, sino por la expansión de las capacidades de sus ciudadanos. En esa línea, el fortalecimiento del SENCICO a través de una política remunerativa meritocrática contribuye directamente a ampliar las capacidades laborales de miles de trabajadores del sector construcción, generando efectos multiplicadores en el empleo, la innovación y la cohesión social.

La presente propuesta de ley también se sustenta en los principios de igualdad y no discriminación, garantizando que la implementación de la nueva escala remunerativa observe criterios de equidad salarial y paridad de género. De acuerdo con Rawls (1971)¹¹, la justicia social exige que las instituciones corrijan desigualdades que no derivan del mérito o del esfuerzo individual, por lo que la política remunerativa debe reflejar el valor real del trabajo y la responsabilidad funcional de cada servidor público. Esta visión se armoniza con el enfoque de derechos laborales promovido por la Constitución Política del Estado, reconoce la igualdad de oportunidades y la remuneración justa como pilares del Estado social y democrático de derecho. Desde el punto de vista de la gestión pública, la presente iniciativa legislativa se enmarca en el proceso de modernización del Estado y en la búsqueda de eficiencia institucional. Osborne y Gaebler (1992)¹² afirman que los gobiernos eficaces deben funcionar como organizaciones catalizadoras que fomenten la innovación y premien el desempeño. Bajo este paradigma, la mejora remunerativa del personal técnico y profesional del SENCICO no constituye un privilegio sectorial, sino una medida estructural para consolidar un modelo de servicio público competitivo, transparente y orientado a resultados.

Es así que, debe destacarse que la implementación de la nueva escala remunerativa contribuye a alinear las metas institucionales del SENCICO con las políticas nacionales de empleo, vivienda y construcción sostenible. En esa dirección, el fortalecimiento de la capacidad formativa y técnica del SENCICO genera condiciones para una industria de la construcción más segura, eficiente y tecnológicamente avanzada, en consonancia con los objetivos de desarrollo sostenible establecidos en la Agenda 2030 de las Naciones Unidas (ONU, 2015)¹³. De este modo, el presente proyecto de ley responde a una necesidad impostergable de justicia remunerativa y fortalecimiento institucional, asegurando que el SENCICO continúe siendo un pilar estratégico del Estado peruano en la formación de capital humano para el desarrollo nacional.

III.- IDENTIFICACIÓN DEL PROBLEMA

El presente proyecto de ley surge como respuesta a una situación estructural de inequidad remunerativa y desactualización salarial que afecta al personal técnico y

⁹ Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. McGraw-Hill Interamericana.

¹⁰ Sen, A. (1999). *Development as Freedom*. Oxford University Press.

¹¹ Rawls, J. (1971). *A Theory of Justice*. Harvard University Press.

¹² Osborne, D., & Gaebler, T. (1992). *Reinventing Government: How the Entrepreneurial Spirit is Transforming the Public Sector*. Addison-Wesley.

¹³ Organización de las Naciones Unidas (ONU). (2015). *Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible*. Naciones Unidas.

profesional del Servicio Nacional de Capacitación para la Industria de la Construcción (SENCICO). Esta institución, adscrita al Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento, cumple un rol fundamental en la formación de mano de obra calificada y en la certificación de competencias laborales en el sector construcción, pero enfrenta limitaciones que obstaculizan su capacidad de retener talento especializado y garantizar la continuidad de su misión institucional.

En las últimas décadas, el SENCICO ha sido un pilar del desarrollo técnico en el país, contribuyendo significativamente a la profesionalización del sector construcción. Sin embargo, la estructura salarial vigente no refleja las exigencias y responsabilidades del personal, ni se encuentra alineada con los estándares remunerativos del mercado laboral técnico especializado. Esto ha generado un creciente desfase entre las remuneraciones del personal de SENCICO y las de instituciones similares del sistema público y privado, provocando desmotivación, rotación del personal y pérdida de competitividad institucional. Como advierte Chiavenato (2017), las políticas remunerativas que no reconocen adecuadamente las competencias ni el valor agregado del trabajador inciden directamente en su nivel de compromiso y en la eficiencia organizacional¹⁴. La presente iniciativa legislativa identifica que esta problemática no solo afecta a los trabajadores del SENCICO, sino también a la calidad del servicio público de formación técnica en construcción. Un sistema salarial desactualizado limita la capacidad del Estado para atraer profesionales calificados, innovadores y con experiencia en tecnologías constructivas modernas. En tal sentido, Robbins y Judge (2019) sostienen que las condiciones laborales y los incentivos económicos son factores determinantes en la motivación laboral, la satisfacción y el rendimiento de los trabajadores, especialmente en sectores de alta especialización técnica¹⁵.

La presente propuesta de ley reconoce que el problema no se reduce únicamente a un asunto salarial, sino que involucra una dimensión institucional más amplia: la sostenibilidad y eficiencia del sistema público de capacitación técnica. La carencia de una escala remunerativa acorde con las exigencias del sector construcción repercute negativamente en los objetivos estratégicos del Estado orientados a la productividad, la innovación y la empleabilidad. En este marco, Mintzberg (2016) señala que las organizaciones públicas deben estructurar sus incentivos internos de manera coherente con sus metas institucionales, pues la desalineación entre la política remunerativa y la misión organizacional genera ineficiencias estructurales y deterioro del clima laboral¹⁶. El presente proyecto de ley busca corregir estas distorsiones mediante la implementación de una nueva escala remunerativa sustentada en criterios de equidad, mérito y sostenibilidad financiera, respetando el principio de responsabilidad fiscal. En este sentido, la norma propuesta no implica gasto público adicional, dado que se financia exclusivamente con los recursos propios del SENCICO, lo que refuerza su carácter técnico y autosostenible. Según Drucker (2007), las organizaciones eficaces son aquellas que logran alinear su política de compensaciones con su productividad institucional,

¹⁴ Chiavenato, I. (2017). *Gestión del talento humano*. McGraw-Hill Education.

¹⁵ Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Comportamiento organizacional*. Pearson Educación.

¹⁶ Mintzberg, H. (2016). *Estructura y dinámica de las organizaciones*. Editorial Ariel.

garantizando que las mejoras salariales sean producto del fortalecimiento organizativo y no de incrementos presupuestales no planificados¹⁷.

De este modo, la presente iniciativa legislativa identifica una problemática que conjuga factores económicos, institucionales y humanos. La falta de actualización de la escala remunerativa ha generado brechas en la motivación y desempeño del personal, afectando el cumplimiento de los fines del SENCICO, que son estratégicos para el desarrollo nacional. La solución a esta situación requiere una política remunerativa moderna, equitativa y meritocrática, orientada a fortalecer la institucionalidad del Estado en materia de capacitación técnica, innovación y competitividad del sector construcción. Como plantea North (1990), el fortalecimiento institucional es esencial para generar entornos de eficiencia y previsibilidad en el desarrollo económico y social¹⁸.

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

El efecto de la vigencia de la norma sobre la legislación nacional se proyecta en el fortalecimiento del marco jurídico que rige las políticas remunerativas del sector público, al introducir un modelo de gestión salarial orientado a la equidad, la meritocracia y la sostenibilidad económica. La presente propuesta de ley se integra armónicamente con los principios establecidos en la Ley Marco del Empleo Público (Ley N.º 28175), que reconoce la necesidad de que las entidades públicas cuenten con escalas remunerativas coherentes con la función, la responsabilidad y la profesionalización del servicio estatal. En ese sentido, el proyecto de ley reafirma el principio constitucional de igualdad ante la ley y de trato equitativo entre trabajadores que desempeñan funciones equivalentes en instituciones del mismo nivel técnico y profesional (García Toma, 2020)¹⁹.

La presente iniciativa legislativa no genera una alteración desproporcionada del régimen presupuestario nacional, pues establece de manera expresa que la implementación de la nueva escala remunerativa se financiará exclusivamente con los recursos propios institucionales del SENCICO, sin requerir fondos del Tesoro Público. Este enfoque es coherente con los criterios de sostenibilidad fiscal y disciplina presupuestaria que rigen la administración financiera del Estado, en concordancia con lo dispuesto por la Ley N.º 27245 Ley de Responsabilidad y Transparencia Fiscal. Como sostiene Marcial Rubio (2019), la sostenibilidad en la gestión pública implica "una responsabilidad compartida entre las entidades estatales, que deben ajustar su política de gasto a su capacidad de financiamiento institucional, sin comprometer el equilibrio fiscal general del país"²⁰.

El presente proyecto de ley, al autorizar al Ministerio de Economía y Finanzas la aprobación de la nueva escala mediante Decreto Supremo, consolida un mecanismo de control y supervisión técnica del gasto público, reforzando el principio de legalidad presupuestaria. En términos de técnica legislativa, este tipo de habilitación administrativa permite articular la política salarial sectorial con los lineamientos de modernización del Estado, de acuerdo con lo previsto en el Decreto Legislativo N.º 1442, que regula la

¹⁷ Drucker, P. F. (2007). *La gestión eficaz*. HarperCollins.

¹⁸ North, D. C. (1990). *Institutions, institutional change and economic performance*. Cambridge University Press.

¹⁹ García Toma, V. (2020). *Constitución, derechos fundamentales y Estado peruano*. Lima: Palestra Editores.

²⁰ Rubio, M. (2019). *Derecho financiero y responsabilidad fiscal del Estado*. Lima: Fondo Editorial PUCP.

gestión fiscal de los recursos humanos en el sector público. Según César Landa (2021), la articulación normativa entre la ley y el reglamento constituye una forma legítima de concreción administrativa del mandato legislativo, siempre que se respete la jerarquía normativa y la finalidad de interés público que inspira la norma habilitante²¹.

Asimismo, la presente propuesta de ley contribuye a la materialización de los objetivos de la Ley N.º 27658, Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado, que promueve la eficiencia, la calidad del servicio público y la profesionalización del capital humano. La mejora remunerativa del personal técnico del SENCICO se enmarca en una visión institucional de fortalecimiento del rol del Estado como agente formador de capacidades productivas en el sector construcción, generando un impacto positivo en la calidad educativa y en la competitividad laboral del país. De acuerdo con Víctor García Belaúnde (2018), el fortalecimiento del aparato estatal requiere de políticas de incentivos que reconozcan el mérito y la especialización técnica, como elementos indispensables para un servicio civil competente y sostenible²².

El efecto de la vigencia de la norma también se manifiesta en el reconocimiento del principio de progresividad de los derechos laborales, conforme a lo previsto en el artículo 23 de la Constitución Política del Perú, que ordena al Estado garantizar condiciones dignas y equitativas para los trabajadores del sector público. En este sentido, la presente iniciativa legislativa no crea privilegios, sino que restituye un trato equitativo frente a otras instituciones que ya cuentan con escalas remunerativas actualizadas, evitando la precarización laboral y fortaleciendo la motivación institucional. Como señala Domingo García Belaúnde (2017), la progresividad normativa en materia laboral constituye "una herramienta de justicia distributiva que busca asegurar que los beneficios del desarrollo institucional alcancen efectivamente a los servidores públicos, en proporción a su responsabilidad y desempeño" ²³.

Por otro lado, la implementación de esta ley generará un efecto positivo en el marco de la legislación de transparencia y control, al disponer que el Poder Ejecutivo emita normas reglamentarias con mecanismos de evaluación y fiscalización. Esta disposición refuerza la cultura de rendición de cuentas en la administración pública, alineándose con las exigencias de la Ley N.º 27806, Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública. Como sostiene Susana Castañeda (2022), la transparencia en la aplicación de las políticas remunerativas públicas es "una garantía institucional que previene la arbitrariedad administrativa y fortalece la legitimidad de las decisiones presupuestales frente a la ciudadanía" ²⁴.

En esa línea de ideas, la presente iniciativa legislativa contribuye a la consolidación del marco normativo que promueve la igualdad salarial y la inclusión laboral, en concordancia con los principios establecidos en la Ley N.º 30709, que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres, y con los lineamientos de la Política Nacional de

²¹ Landa Arroyo, C. (2021). *Teoría del acto normativo y control constitucional*. Lima: Gaceta Jurídica.

²² García Belaúnde, V. (2018). *El servicio civil peruano y los desafíos de la modernización del Estado*. Lima: Fondo Editorial del Congreso del Perú.

²³ García Belaúnde, D. (2017). *Derecho constitucional social y Estado de bienestar*. Lima: Fondo Editorial de la Universidad de Lima.

²⁴ Castañeda Otsu, S. (2022). *Transparencia, control y legitimidad en la función pública*. Lima: Instituto de Investigación Jurídica y de Gobernanza Pública.

Igualdad de Género. De este modo, el efecto de su vigencia sobre la legislación nacional es de carácter armónico, progresivo y complementario, fortaleciendo el sistema jurídico en materia laboral y administrativa, y consolidando el compromiso del Estado peruano con la equidad, la meritocracia y el desarrollo sostenible del sector público.

V.- ANALISIS COSTO – BENEFICIO

El presente proyecto de ley representa una medida estratégica de fortalecimiento institucional que equilibra los principios de eficiencia económica y justicia laboral en el ámbito del sector público técnico especializado. Desde la perspectiva económica, la autorización de una nueva escala remunerativa para el personal del Servicio Nacional de Capacitación para la Industria de la Construcción (SENCICO) se traduce en un mecanismo de optimización del capital humano, que genera rendimientos sostenibles para el Estado sin comprometer recursos del Tesoro Público. De acuerdo con la teoría del capital humano de Becker²⁵, la inversión en la mejora de las condiciones laborales y retributivas de los trabajadores incrementa su productividad y reduce los costos de rotación, generando beneficios institucionales y sociales de largo plazo.

La presente iniciativa legislativa parte de la premisa de que el valor de una institución pública dedicada a la formación técnica radica en la calidad y estabilidad de sus recursos humanos. El fortalecimiento de las remuneraciones, cuando es gestionado bajo principios meritocráticos y sostenibles, constituye una inversión en eficiencia estatal, no un gasto corriente. Según Stiglitz²⁶, la política pública debe orientarse a maximizar el bienestar social mediante el uso racional de los recursos públicos, priorizando aquellas medidas que generan impactos multiplicadores en el desarrollo económico. En ese sentido, la mejora de la escala remunerativa del SENCICO promueve una cadena virtuosa que eleva la calidad de la enseñanza técnica, fortalece la competitividad de la industria de la construcción y, por tanto, aumenta la productividad nacional.

Desde el enfoque de gestión pública moderna, la presente propuesta de ley se alinea con los principios de meritocracia, sostenibilidad y equidad salarial, considerados pilares esenciales para consolidar instituciones eficientes y transparentes (Osborne y Gaebler,²⁷). El costo asociado a la adecuación de la escala remunerativa se encuentra completamente financiado con los recursos propios del SENCICO, lo que garantiza la neutralidad fiscal de la medida. Este elemento es de especial relevancia en materia de política presupuestaria, pues evita generar presión sobre el gasto público, manteniendo el equilibrio entre responsabilidad fiscal y mejora institucional (Musgrave y Musgrave,²⁸).

Los beneficios derivados de la aplicación de esta norma se reflejan tanto en el plano institucional como macroeconómico. En el primero, se fortalecerá la capacidad operativa y la retención de talento técnico calificado, reduciendo la dependencia de consultorías externas y fomentando la innovación interna. En el segundo, el impacto positivo sobre la productividad de la industria de la construcción contribuirá a dinamizar la economía, dado

²⁵ Becker, G. S. (1993). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education* (3rd ed.). University of Chicago Press.

²⁶ Stiglitz, J. E. (2000). *Economics of the Public Sector* (3rd ed.). W. W. Norton & Company.

²⁷ Osborne, D., & Gaebler, T. (1992). *Reinventing Government: How the Entrepreneurial Spirit is Transforming the Public Sector*. Addison-Wesley.

²⁸ Musgrave, R. A., & Musgrave, P. B. (1989). *Public Finance in Theory and Practice* (5th ed.). McGraw-Hill.

el efecto multiplicador de este sector sobre el empleo y la inversión pública y privada. De acuerdo con Keynes²⁹, las políticas públicas que incentivan la inversión en sectores productivos tienen efectos expansivos sobre el ingreso nacional y la demanda agregada, favoreciendo la estabilidad económica.

El presente proyecto de ley responde, además, a una visión de sostenibilidad institucional. La estructura salarial actual del SENCICO no refleja la complejidad técnica ni las responsabilidades de su personal, lo que genera desincentivos y pérdida de capital humano especializado. En contraste, la implementación de una nueva escala meritocrática no solo revaloriza el trabajo de los profesionales y técnicos, sino que también mejora la calidad del servicio público prestado, en concordancia con los principios de eficacia administrativa establecidos en la Ley N.º 27658, Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado. Tal como sostiene North³⁰, las instituciones sólidas y bien estructuradas son un componente esencial para el desarrollo económico sostenido, ya que reducen la incertidumbre y fortalecen la confianza social en la gestión pública.

Por tanto, la presente iniciativa legislativa constituye una acción racional y sostenible que genera un balance positivo entre costos y beneficios. El costo financiero de implementar la nueva escala es absorbido por la capacidad económica del propio SENCICO, mientras que los beneficios sociales, institucionales y productivos se proyectan a mediano y largo plazo. Estos beneficios incluyen la mejora de la calidad educativa técnica, la reducción de brechas salariales, la consolidación de un sistema de incentivos orientado al mérito y la promoción de la igualdad de género en el ámbito laboral. Según Sen³¹, el desarrollo debe concebirse como la ampliación de las libertades reales de las personas, y las condiciones laborales dignas constituyen un elemento central para la expansión de dichas capacidades humanas.

El fortalecimiento del SENCICO mediante esta política remunerativa se enmarca en una visión de Estado moderno, eficiente y socialmente responsable, que reconoce que el desarrollo nacional no se sustenta únicamente en la infraestructura física, sino también en la infraestructura humana que la sostiene. En consecuencia, la presente propuesta de ley no solo es económicamente viable y fiscalmente neutra, sino también socialmente rentable, al potenciar la formación técnica, la innovación y la competitividad del sector construcción como motores de desarrollo nacional.

VI.- VINCULACIÓN CON LA AGENDA LEGISLATIVA Y EL ACUERDO NACIONAL

La presente iniciativa se alinea directamente con los ejes estratégicos de la Agenda Legislativa del Congreso de la República y los Objetivos del Acuerdo Nacional, al promover una política pública orientada al fortalecimiento institucional, la mejora de la gestión del talento humano en el Estado y la consolidación del desarrollo sostenible del país a través de la capacitación técnica en el sector construcción.

²⁹ Keynes, J. M. (1936). *The General Theory of Employment, Interest, and Money*. Macmillan.

³⁰ North, D. C. (1990). *Institutions, Institutional Change and Economic Performance*. Cambridge University Press.

³¹ Sen, A. (1999). *Development as Freedom*. Oxford University Press.

Desde la perspectiva legislativa, esta propuesta contribuye al cumplimiento de los compromisos del Congreso en materia de modernización del Estado, justicia social y desarrollo económico inclusivo, al propiciar una reforma remunerativa equitativa y meritocrática en una entidad clave para la formación técnica nacional. En efecto, el SENCICO, como organismo público ejecutor adscrito al Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento, cumple un rol esencial en la formación de capital humano especializado y en la transferencia tecnológica aplicada a la industria de la construcción, sector que representa uno de los motores del empleo formal y de la reactivación económica. El fortalecimiento de su escala remunerativa no constituye un gasto adicional al erario nacional, sino una medida de eficiencia institucional que optimiza el uso de sus recursos propios para retribuir de manera justa al personal que sostiene los procesos formativos, de investigación y certificación técnica. Esta decisión está en concordancia con el Compromiso 12 del Acuerdo Nacional, referido a la eficiencia, transparencia y responsabilidad fiscal del Estado, garantizando que toda mejora remunerativa esté sustentada en la sostenibilidad financiera y en resultados verificables. Asimismo, se enmarca en los Compromisos 19 y 20 del Acuerdo Nacional, vinculados al acceso universal a una educación de calidad y al impulso de la ciencia, tecnología e innovación, pues la revalorización del talento humano en el SENCICO permitirá elevar la calidad de la capacitación técnica, consolidando una red de formación profesional alineada a las demandas del mercado laboral y a la productividad nacional.

De igual manera, la propuesta responde al eje de crecimiento económico con empleo digno y formalización laboral, priorizado tanto en la Agenda Legislativa 2025-2026 como en los lineamientos del Acuerdo Nacional. Al mejorar las condiciones remunerativas del personal técnico y profesional del SENCICO, se impulsa un modelo de gestión meritocrática que sirve de referente para otros organismos públicos y fortalece la función social del Estado como garante de derechos laborales y promotor de desarrollo humano.

Finalmente, la medida contribuye al cumplimiento de los compromisos del país en materia de igualdad de oportunidades, paridad de género y trabajo decente, en concordancia con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y con las metas del Eje 5 del Acuerdo Nacional: Estado eficiente, transparente y descentralizado. En suma, la aprobación de esta ley no solo atiende una legítima demanda laboral, sino que constituye una política pública coherente con los objetivos nacionales de modernización del servicio civil, competitividad, sostenibilidad y equidad social, pilares fundamentales para el desarrollo del Perú, en esa línea de ideas, la presente la iniciativa legislativa contenida en el Proyecto de Ley que se presenta, está alineada con los objetivos del **numeral II**. Equidad y justicia social, del Acuerdo Nacional y vinculados con las Políticas de Estado en el **numeral 14**. Acceso al empleo pleno, digno y productivo, y concordante con el **tema 64**. Mejora en los derechos y condiciones laborales de la Agenda Legislativa del Congreso para el período Anual de Sesiones 2021-2022, aprobada por Resolución Legislativa del Congreso N° 002-2021-2022-CR y Resolución Legislativa del Congreso N° 002-2022-2023-CR, Resolución Legislativa del Congreso N° 002-2023-2024-CR.