



ALEX ANTONIO PAREDES GONZALES

CONGRESO DE LA REPÚBLICA
ÁREA DE TRÁMITE DOCUMENTARIO
RECIBIDO

PROYECTO DE LEY N°
13219/2025-CR RU 2131694

18 NOVIEMBRE 2025 10:21 a. m.

FIRMADO DIGITALMENTE: EBOHORQUEZ

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

SUMILLA: Ley que revalora los derechos laborales del personal de la SUNAT, sujeto al régimen del Decreto Legislativo N.º 728

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 REPÚBLICA;

Ha dado la Ley siguiente:

LEY QUE REVALORA LOS DERECHOS LABORALES DEL PERSONAL DE LA SUNAT, SUJETO AL RÉGIMEN DEL DECRETO LEGISLATIVO N.º 728

Artículo 1. Objeto de la Ley

El objeto de la Ley es autorizar la aprobación e implementación de una nueva escala remunerativa aplicable al personal de la Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria – SUNAT, comprendido en el régimen laboral del Decreto Legislativo N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

Artículo 2. Finalidad de la Ley

La finalidad de la Ley es mejorar las condiciones remunerativas del personal de la SUNAT sujeto al régimen laboral del Decreto Legislativo N.º 728, en reconocimiento a la naturaleza especializada de sus funciones y responsabilidades, sin generar demanda adicional al Tesoro Público, asegurando la sostenibilidad presupuestaria y el cumplimiento de las funciones establecidas en el Decreto Legislativo N.º 501, Ley General de la Superintendencia Nacional de Administración Tributaria.

Artículo 3. Alcance de la Ley

Las disposiciones de la presente Ley son de aplicación a todo el personal de la Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria – SUNAT comprendido en el régimen laboral del Decreto Legislativo N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

Artículo 4. Aprobación e implementación de la nueva escala remunerativa

4.1. Autorízase al Ministerio de Economía y Finanzas a aprobar la nueva escala remunerativa aplicable al personal de la SUNAT sujeto al régimen laboral del Decreto Legislativo N.º 728, conforme a las categorías, rangos y grupos ocupacionales determinados por dicha entidad, en coordinación con la Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria.



ALEX ANTONIO PAREDES GONZALES

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

- 4.2. La nueva escala remunerativa se aprueba mediante Decreto Supremo refrendado por el Ministro de Economía y Finanzas, a solicitud de la SUNAT, dentro del plazo máximo de treinta (30) días hábiles contados desde la entrada en vigencia de la presente Ley.

CATEGORÍA DIRECTIVA

Cargo	Rango remunerativo (nueva escala)
Superintendente Nacional	S/ 25,000.00 – S/ 27,000.00
Superintendente Nacional Adjunto	S/ 24,000.00 – S/ 26,000.00
Intendente Tipo A	S/ 22,000.00 – S/ 24,000.00
Intendente Tipo B / Gerente Tipo A	S/ 20,000.00 – S/ 22,000.00
Intendente Tipo C / Gerente Tipo B	S/ 17,000.00 – S/ 19,000.00
Intendente Tipo D / Jefe Tipo A	S/ 14,500.00 – S/ 16,500.00
Jefe Tipo B	S/ 12,400.00 – S/ 15,210.00

GRUPO OCUPACIONAL: ESPECIALISTA

Nivel	Rango remunerativo (nueva escala)
Especialista 6	S/ 14,900.00 – S/ 15,900.00
Especialista 5	S/ 11,700.00 – S/ 15,210.00
Especialista 4	S/ 10,400.00 – S/ 14,040.00
Especialista 3	S/ 8,400.00 – S/ 12,150.00
Especialista 2	S/ 6,900.00 – S/ 10,695.00
Especialista 1	S/ 5,100.00 – S/ 9,000.00



ALEX ANTONIO PAREDES GONZALES

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

GRUPO OCUPACIONAL DE APOYO: TÉCNICO

Nivel	Rango remunerativo (nueva escala)
Técnico 5	S/ 8,200.00 – S/ 9,200.00
Técnico 4	S/ 5,700.00 – S/ 7,500.00
Técnico 3	S/ 4,300.00 – S/ 6,200.00
Técnico 2	S/ 4,000.00 – S/ 5,200.00
Técnico 1	S/ 3,000.00 – S/ 4,300.00

GRUPO OCUPACIONAL DE APOYO: ASISTENTE

Nivel	Rango remunerativo (nueva escala)
Asistente Ejecutiva 4	S/ 5,700.00 – S/ 6,500.00
Asistente Ejecutiva 3	S/ 4,000.00 – S/ 5,200.00
Asistente Ejecutiva 2	S/ 3,400.00 – S/ 4,400.00
Asistente Ejecutiva 1	S/ 3,000.00 – S/ 3,800.00

GRUPO OCUPACIONAL DE APOYO: AUXILIAR

Cargo	Rango remunerativo (nueva escala)
Auxiliar	S/ 2,500.00 – S/ 3,500.00

Artículo 5. Financiamiento

La implementación de la nueva escala remunerativa se financia con cargo a los recursos directamente recaudados y al presupuesto institucional de la Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria – SUNAT, sin generar demanda adicional al Tesoro Público, para lo cual autorizase al Pliego 057: Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria – SUNAT a efectuar las modificaciones presupuestarias necesarias para la ejecución de lo dispuesto en la presente Ley.

Artículo 6. Excepción normativa

Exceptuase a la Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria – SUNAT de la aplicación de lo dispuesto en el Decreto Supremo N.º 138-2014-EF, que aprueba el Reglamento de Compensaciones de la Ley N.º 30057, Ley del Servicio Civil, a efectos de la implementación de la nueva escala remunerativa establecida por la presente Ley.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

Primera. Entrada en vigencia

La implementación de la nueva escala remunerativa del personal de la Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria – SUNAT, comprendido en el régimen laboral del Decreto Legislativo N.º 728, será efectiva a partir del 1 de enero de 2026, conforme a lo establecido en el artículo 4 de la presente Ley.

Segunda. Promoción y ascenso por mérito

La Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria – SUNAT convoca, como mínimo, un concurso interno de méritos por año, destinado a promover el ascenso de no menos del diez por ciento (10 %) del personal sujeto al régimen laboral del Decreto Legislativo N.º 728.

El proceso de ascenso se desarrolla bajo los principios de meritocracia, igualdad de oportunidades y transparencia, garantizando que el personal promovido no se vea obligado a trasladarse de sede o ciudad como condición para su ascenso.

Lima noviembre del 2025



Firmado digitalmente por:
MEDINA HERMOSILLA
Elizabeth Sara FAU 20181749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 17/11/2025 17:14:28-0500



Firmado digitalmente por:
PAREDES GONZALES Alex
Antonio FAU 20181749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 14/11/2025 15:20:24-0500



Firmado digitalmente por:
ZEGARRA SABOYA Ana Zadith
FAU 20181749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 14/11/2025 15:53:46-0500



Firmado digitalmente por:
ZEGARRA SABOYA Ana Zadith
FAU 20181749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 14/11/2025 15:54:05-0500



Firmado digitalmente por:
VALER PINTO Hector FAU
20181749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 14/11/2025 16:25:50-0500



Firmado digitalmente por:
AZURIN LOAYZA Alfredo FAU
20181749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 17/11/2025 14:50:33-0500



Firmado digitalmente por:
ZEA CHOQUECHAMBI Oscar
FAU 20181749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 17/11/2025 15:53:12-0500



Firmado digitalmente por:
MORANTE FIGARI Jorge
Alberto FAU 20181749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 17/11/2025 14:35:14-0500



Firmado digitalmente por:
PAZO NUNURA Jose Bernardo
FAU 20181749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 17/11/2025 17:03:49-0500

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

I. INTRODUCCIÓN

El presente proyecto de ley tiene como propósito revalorar los derechos laborales y la estructura remunerativa del personal de la Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria (SUNAT), comprendido en el régimen del Decreto Legislativo N.º 728. Esta iniciativa surge como respuesta a una realidad laboral que, pese al rol estratégico de la SUNAT en la recaudación fiscal y en la sostenibilidad económica del país, ha mantenido una escala salarial desactualizada desde el año 2012, generando inequidades internas y desincentivando la permanencia de profesionales altamente calificados.

La SUNAT constituye una de las instituciones más relevantes del Estado peruano, encargada de garantizar la recaudación tributaria y aduanera que financia los servicios públicos esenciales, la inversión social y las políticas de desarrollo nacional. Sin embargo, su capital humano —técnicos, especialistas y directivos— enfrenta un desequilibrio remunerativo respecto de otras entidades públicas de similar nivel de responsabilidad. Esta brecha no solo afecta la justicia retributiva, sino también la eficiencia operativa y la capacidad institucional para atraer y retener talento.

En ese contexto, la presente propuesta legislativa busca actualizar la escala remunerativa del personal sujeto al régimen del Decreto Legislativo N.º 728, bajo criterios de meritocracia, equidad, sostenibilidad y responsabilidad fiscal. La medida no implica gasto adicional al Tesoro Público, dado que su financiamiento provendrá de los recursos directamente recaudados por la propia institución, asegurando su implementación dentro de un marco de prudencia presupuestal.

Asimismo, el proyecto responde a una visión moderna de gestión pública, en la que la remuneración no solo es un reconocimiento económico, sino también un mecanismo para fortalecer la motivación, la transparencia y la eficiencia institucional. Revalorar al trabajador de la SUNAT es fortalecer la administración tributaria del país y, por extensión, la solidez económica del Estado peruano.

Por tanto, esta iniciativa legislativa no se limita a corregir una inequidad salarial, sino que reafirma el compromiso del Estado con la justicia laboral, la meritocracia y la modernización de la gestión pública, pilares fundamentales para consolidar un sistema tributario más justo, eficiente y sostenible.

II. FUNDAMENTACIÓN

El presente proyecto de ley se fundamenta en la necesidad de restablecer la justicia remunerativa del personal de la Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria (SUNAT), garantizando condiciones laborales acordes con la trascendencia de sus funciones en el sostenimiento fiscal del Estado. Esta medida no solo



ALEX ANTONIO PAREDES GONZALES

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

tiene un componente económico, sino que constituye una política de Estado orientada a preservar el capital humano estratégico del sistema tributario y aduanero nacional.

En el marco de la economía pública, Musgrave y Musgrave (1989)¹ sostienen que la eficiencia del gasto público depende de la correcta asignación de los recursos hacia actividades que generan externalidades positivas y estabilidad macroeconómica. En este contexto, la inversión en personal especializado de la SUNAT, responsable de recaudar cerca del 80 % de los ingresos del Gobierno Central, constituye un uso racional y productivo del presupuesto institucional, ya que garantiza la sostenibilidad fiscal y la solvencia del Estado.

Desde la teoría del capital humano, Becker (1993)² argumenta que la productividad de una organización se incrementa directamente con la capacitación, estabilidad y motivación de su personal. Aplicado al ámbito público, ello implica que el Estado, en tanto empleador, debe ofrecer remuneraciones que reflejen la especialización y responsabilidad de sus servidores. En esa línea, el personal de la SUNAT, sometido a procesos de evaluación, formación aduanera y tributaria, representa un segmento técnico altamente calificado que requiere incentivos acordes con su aporte institucional.

Asimismo, desde una perspectiva de justicia distributiva, Rawls (1999)³ sostiene que toda desigualdad social o económica debe justificarse solo si mejora la situación de los más desfavorecidos o contribuye a la eficiencia general del sistema. En este caso, la desigualdad salarial existente entre los trabajadores de la SUNAT y los de otras entidades públicas de similar rango no responde a criterios de mérito ni productividad, sino a una desactualización estructural de su escala remunerativa vigente desde el año 2012. La corrección de dicha brecha no solo reivindica derechos laborales, sino que reafirma el principio constitucional de igualdad ante la ley, consagrado en el artículo 2, inciso 2, de la Constitución Política del Perú.

Desde el punto de vista de la administración moderna, Osborne y Gaebler (1992)⁴ afirman que los gobiernos innovadores deben gestionar sus instituciones públicas con criterios de eficiencia, meritocracia y rendición de cuentas, priorizando la profesionalización del servicio público. En esa línea, una estructura salarial obsoleta genera desmotivación, fuga de talento y deterioro institucional. La actualización de la escala remunerativa de la SUNAT se alinea con el enfoque de gestión por resultados establecido en la Ley N.º 27658, Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado, que promueve la meritocracia y la competitividad dentro del aparato estatal.

¹ Musgrave, R., & Musgrave, P. (1989). Public Finance in Theory and Practice. McGraw-Hill.

² Becker, G. (1993). Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education (3.ª ed.). University of Chicago Press.

³ Rawls, J. (1999). A Theory of Justice (Revised ed.). Harvard University Press.

⁴ Osborne, D., & Gaebler, T. (1992). Reinventing Government: How the Entrepreneurial Spirit is Transforming the Public Sector. Addison-Wesley.

En términos de justicia laboral, Stiglitz (2000)⁵ destaca que la equidad en la distribución de los ingresos laborales no solo tiene un impacto ético, sino también económico, pues incrementa la cohesión social y reduce los costos derivados de la desigualdad. De igual forma, Sen (2009)⁶ plantea que la justicia en el trabajo está asociada al desarrollo de las capacidades humanas, lo cual fortalece la autonomía, el compromiso y la eficiencia del trabajador. Por tanto, una política remunerativa justa y sostenible, como la que se propone, genera beneficios económicos y sociales que trascienden al propio ámbito institucional.

La actualización de la escala remunerativa de la SUNAT también encuentra respaldo en las recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2019)⁷, que promueve la adopción de políticas salariales basadas en los principios de equidad, sostenibilidad y mérito. La OIT enfatiza que los trabajadores del sector público deben recibir una compensación adecuada que refleje el valor de su trabajo, como parte de las condiciones esenciales para un empleo decente.

Por otro lado, el deterioro del poder adquisitivo del personal de la SUNAT resulta evidente ante el acumulado inflacionario del 46.2 % registrado entre los años 2012 y 2024, según datos del Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI, 2024)⁸. Este fenómeno ha reducido drásticamente la capacidad económica de los trabajadores, desvirtuando el principio constitucional de una remuneración suficiente previsto en el artículo 24 de la Carta Magna.

El Tribunal Constitucional (STC N.º 4922-2007-PA/TC)⁹ ha sostenido que la remuneración constituye un derecho fundamental de carácter alimentario y de protección especial, vinculado directamente con la dignidad de la persona y la satisfacción de las necesidades básicas del trabajador y su familia. Bajo este marco interpretativo, la desactualización prolongada de los salarios en la SUNAT constituye una vulneración indirecta del derecho al trabajo digno y del principio de proporcionalidad entre responsabilidad y retribución.

Asimismo, la experiencia comparada demuestra que los ajustes remunerativos en entidades públicas de alta especialización generan mejoras significativas en la gestión institucional. Ejemplo de ello son las recientes reformas salariales implementadas en la Fiscalía de la Nación y en el Instituto Nacional de Innovación Agraria, que han permitido reducir la rotación del personal y elevar la calidad de los servicios (Ministerio de Economía y Finanzas, 2025). En tal sentido, la actualización salarial propuesta para la SUNAT permitirá mantener los niveles de eficiencia recaudatoria y garantizar la continuidad de políticas fiscales clave para la estabilidad económica del país.

⁵ Stiglitz, J. (2000). *Economics of the Public Sector* (3rd ed.). W.W. Norton & Company.

⁶ Sen, A. (2009). *The Idea of Justice*. Harvard University Press.

⁷ Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2019). *Informe Mundial sobre Salarios 2018/2019: Qué hay detrás de la brecha salarial de género*. Ginebra: OIT.

⁸ Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI). (2024). *Índice de Precios al Consumidor y Tasa de Inflación Acumulada 2012–2024*. Lima: INEI.

⁹ Tribunal Constitucional del Perú. (2007). *Sentencia del expediente N.º 4922-2007-PA/TC*. Lima.



ALEX ANTONIO PAREDES GONZALES

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

De acuerdo con Porter (1990)¹⁰, la competitividad nacional se sustenta en la calidad de los recursos humanos y su capacidad para innovar. La SUNAT, como institución estratégica del Estado, requiere de profesionales y técnicos comprometidos y capacitados para enfrentar desafíos crecientes en la lucha contra la evasión tributaria, el contrabando y la defraudación aduanera. Su permanencia en la entidad depende, en gran medida, de la existencia de incentivos remunerativos adecuados que reconozcan el valor de su contribución.

En conclusión, la fundamentación de la presente iniciativa se sustenta en un enfoque integral de justicia laboral, eficiencia institucional y sostenibilidad fiscal, enmarcado en los principios de equidad, mérito y progresividad. La aprobación de esta norma permitirá garantizar el derecho constitucional a una remuneración justa, fortalecer la autonomía técnica de la SUNAT y consolidar su papel como pilar esencial de la administración tributaria y del desarrollo económico del país.

III. MARCO NORMATIVO

El presente proyecto se enmarca en el sistema jurídico nacional e internacional que promueve el trabajo digno, la equidad remunerativa y la eficiencia administrativa en el sector público.

1. Constitución Política del Perú

Los artículos 22, 23, 24 y 26 reconocen el derecho al trabajo y a una remuneración equitativa y suficiente, estableciendo que el Estado debe proteger el trabajo en todas sus formas y garantizar condiciones justas, dignas y no discriminatorias. El Tribunal Constitucional (STC N.º 4922-2007-PA/TC) ha precisado que la remuneración constituye un derecho fundamental vinculado al principio de dignidad humana y al bienestar familiar.

2. Ley N.º 24829, Ley de Creación de la SUNAT

Establece a la SUNAT como organismo técnico especializado con autonomía funcional, técnica y presupuestal, adscrito al Ministerio de Economía y Finanzas, responsable de la recaudación tributaria y aduanera del país.

3. Decreto Legislativo N.º 728, Ley de Fomento del Empleo

Regula el régimen laboral de la actividad privada aplicable al personal de la SUNAT, asegurando la estabilidad y equidad remunerativa conforme al artículo 2, inciso e), que promueve la seguridad en el empleo y en los ingresos.

4. Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)

- **Convenio N.º 100 (1951):** establece la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor (OIT, 1951).
- **Convenio N.º 111 (1958):** prohíbe la discriminación en materia de empleo y ocupación (OIT, 1958).

¹⁰ Porter, M. (1990). The Competitive Advantage of Nations. Free Press.

5. Decreto Supremo N.º 093-2012-EF

Aprueba la actual escala remunerativa de la SUNAT, vigente desde hace trece años, cuya actualización es materia del presente proyecto de ley.

6. Decreto de Urgencia N.º 044-2021

Reconoce la competencia exclusiva del Ministerio de Economía y Finanzas, a través de la Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos, para emitir opinión vinculante en materia remunerativa del sector público.

IV. EFECTOS DE LA VIGENCIA DE LA LEY SOBRE LA LEGISLACIÓN NACIONAL

La ley se integra sin conflicto al ordenamiento jurídico vigente y fortalece los principios constitucionales del trabajo digno, la remuneración justa y la igualdad de oportunidades. No modifica ni deroga normas existentes, sino que complementa la Constitución y las leyes marco del empleo público, modernización del Estado y gestión fiscal de recursos humanos.

Su aplicación no genera gasto adicional al Tesoro Público, ya que la nueva escala remunerativa se financiará con los recursos institucionales de la SUNAT, garantizando responsabilidad fiscal y sostenibilidad presupuestal.

Además, armoniza con los convenios internacionales de la OIT sobre igualdad y no discriminación laboral, y con el Decreto de Urgencia N.º 044-2021 que regula la gestión fiscal del personal público.

En conjunto, la norma fortalece la institucionalidad del Estado, moderniza la gestión pública y consolida un sistema meritocrático de remuneraciones, sin alterar la estructura legal vigente.

V. ANÁLISIS COSTO–BENEFICIO

La implementación de la nueva escala remunerativa de la SUNAT no genera gasto adicional al Tesoro Público, pues será financiada con los recursos propios institucionales. Desde el punto de vista económico, representa una inversión estratégica en capital humano que incrementará la productividad, reducirá la rotación de personal y fortalecerá la eficiencia institucional.

A nivel social, la medida dignifica la labor de miles de trabajadores que sostienen la recaudación fiscal y el equilibrio económico del país, promoviendo equidad, estabilidad y compromiso en el servicio público.

VI. VINCULACIÓN CON LA AGENDA LEGISLATIVA Y EL ACUERDO NACIONAL

El proyecto se articula con las Políticas de Estado del Acuerdo Nacional, particularmente con la N.º 5 (Gobierno por objetivos y transparencia), la N.º 14 (Acceso al empleo digno y productivo) y la N.º 24 (Estado eficiente y transparente). Asimismo, se enmarca en los ejes de la Agenda Legislativa 2025, vinculados a la modernización del Estado, la profesionalización del servicio público y la justicia social en materia laboral.

Lima noviembre del 2025

AAPG/jcig