



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”

CONGRESO DE LA REPÚBLICA
ÁREA DE TRÁMITE DOCUMENTARIO

RECIBIDO

PROYECTO DE LEY N°
13474/2025-CR 2157011

04 DICIEMBRE 2025 02:58 p. m.

FIRMADO DIGITALMENTE: ECHOHORNIEZ

**SUMILLA: LEY QUE FORTALECE Y
MODERNIZA LA ESCALA REMUNERATIVA DE
LA SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE LOS
REGISTROS PÚBLICOS – SUNARP**

Proyecto de Ley

El Congresista **JORGE LUIS FLORES ANCACHI**, y los congresistas de la bancada **ALIANZA PARA EL PROGRESO**, que rubrican el presente documento, 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, presentan a consideración del Congreso de la República la siguiente iniciativa legislativa:

FÓRMULA LEGAL:

LEY QUE FORTALECE Y MODERNIZA LA ESCALA REMUNERATIVA DE LA SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE LOS REGISTROS PÚBLICOS – SUNARP

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 los Registros Públicos – SUNARP, bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N.° 728.

Artículo 2. Finalidad de la Ley

La presente ley tiene como finalidad mejorar las condiciones laborales del personal de la SUNARP, fortalecer su operatividad institucional y garantizar la eficacia y calidad del servicio registral en todo el territorio nacional.

Artículo 3. Ajuste remunerativo

Autorízase la aprobación de una nueva escala de ingresos mensuales para el personal de la Superintendencia Nacional de los Registros Públicos – SUNARP, conforme al siguiente cuadro referencial:



CATEGORÍA / NIVEL	REMUNERACIÓN VIGENTE (S/.)	NUEVA REMUNERACIÓN PROPUESTA (S/.)
Funcionarios F1	15,000	24,000
Funcionarios F2	14,500	23,200
Funcionarios E1	13,600	21,700
Funcionarios E2	12,100	19,300
Directivos E3	11,100	18,400
Directivos D1	9,200	14,700
Directivos D2	8,700	13,900
Registradores R1	8,700	13,500
Asistente Registral AR	7,700	8,700
Profesionales P1	6,300	10,100
Profesionales P2	5,400	—
Profesionales P3	4,500	—
Técnicos T1	3,900	6,300
Técnicos T2	3,400	5,700
Técnicos T3	2,500	4,000

Artículo 4. Implementación y aprobación

Se autoriza al Ministerio de Economía y Finanzas la implementación y aprobación de una nueva escala remunerativa para los trabajadores de la Superintendencia Nacional de los Registros Públicos - SUNARP bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 728, conforme a lo establecido en el inciso 1 de la Cuarta Disposición Transitoria de la Ley 28411, Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto Público. El incremento remunerativo será implementado por el Ministerio de Economía y Finanzas, en coordinación con la Superintendencia Nacional de los Registros Públicos – SUNARP

Artículo 5. Exclusión de los alcances del Decreto Legislativo 1666

Para la implementación de la nueva escala remunerativa, exclúyase de los alcances del literal a), numeral 7.3 del artículo 7 del Decreto Legislativo 1666, Decreto Legislativo Marco de la Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Sector Público; a la Superintendencia Nacional de los Registros Públicos - SUNARP.



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”

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 2026, exclusivamente para el personal de la SUNARP comprendido en el régimen laboral del Decreto Legislativo N.º 728.

Lima, Noviembre del 2025



Firmado digitalmente por:
SALHUANA CAVIDES Eduardo
FAU 20161749126 hard
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 19/11/2025 18:06:02-0500



Firmado digitalmente por:
MARTICORENA MENDOZA Jorge
Alfonso FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 24/11/2025 16:22:03-0500



Firmado digitalmente por:
HEIDINGER BALLESTEROS
Nelcy Lidia FAU 20161749126
soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 01/12/2025 16:15:38-0500



Firmado digitalmente por:
KAMICHE MORANTE Luis
Roberto FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 26/11/2025 17:37:06-0500



Firmado digitalmente por:
SALHUANA CAVIDES Eduardo
FAU 20161749126 hard
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 19/11/2025 18:05:55-0500



Firmado digitalmente por:
FLORES ANCACHI Jorge Luis
FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 21/11/2025 18:36:51-0500



Firmado digitalmente por:
GARCIA CORREA Idelso
Manuel FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 24/11/2025 10:24:58-0500



I.- EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

INTRODUCCIÓN

La Superintendencia Nacional de los Registros Públicos (SUNARP) es una entidad clave en el Estado peruano, encargada de organizar, gestionar y asegurar la publicidad de los actos y derechos inscritos en los registros públicos, con el fin de brindar seguridad jurídica a los ciudadanos, empresas y demás actores sociales y económicos. Su función es fundamental para fortalecer el sistema legal, formalizar la economía y promover el desarrollo del país.

No obstante, la SUNARP enfrenta importantes limitaciones en su régimen de recursos humanos, especialmente en su estructura salarial. La escala de sueldos actuales está desactualizada y no se ajusta a los estándares del sector público, ni refleja la responsabilidad, complejidad y especialización que requieren las tareas del servicio registral. Esta situación afecta negativamente la gestión institucional y la calidad del servicio que se brinda a la ciudadanía.

El problema se evidencia en diferentes aspectos: alta rotación de personal calificado, dificultad para atraer y retener talento especializado, desmotivación, inequidad en las remuneraciones y una disminución progresiva de la competitividad de la institución frente a otras entidades estatales que ofrecen mejores condiciones laborales.

Frente a este contexto, se presenta un proyecto de ley que busca crear un marco normativo para modernizar y fortalecer la escala remunerativa de la SUNARP, basado en los principios de equidad, transparencia, mérito, sostenibilidad fiscal y mejora constante. La iniciativa pretende brindar a la institución un régimen salarial justo, competitivo y acorde con su naturaleza, funciones y objetivos estratégicos.



1.1.- IDENTIFICACION DEL PROBLEMA

La SUNARP desempeña un papel esencial en el país al asegurar la seguridad jurídica mediante la gestión de los registros públicos. Sin embargo, uno de sus principales retos actuales es la obsolescencia y rigidez de su estructura salarial, lo que impacta negativamente en su capacidad operativa y en la calidad del servicio ofrecido a la población.

Durante los últimos años, la escala remunerativa de SUNARP no ha sido actualizada de manera integral, a pesar del incremento en la carga de trabajo, la mayor complejidad de los procesos y las exigencias técnicas crecientes del servicio registral. Esto ha provocado un desajuste entre las responsabilidades del personal y las condiciones laborales, generando insatisfacción y desmotivación dentro del equipo.

A su vez, se observan evidentes disparidades salariales tanto dentro de la institución como en comparación con otras entidades públicas similares, como la SUNAT, RENIEC o INDECOPI. Mientras estas organizaciones cuentan con escalas de pago más competitivas y actualizadas, los empleados de SUNARP se enfrentan a limitaciones que dificultan su permanencia, sobre todo en áreas técnicas esenciales. Esta problemática ha llevado a una alta tasa de rotación de profesionales calificados, lo que afecta la continuidad del servicio y debilita las capacidades institucionales.

Además, la estructura actual carece de mecanismos que incentiven el mérito, el desempeño destacado o la capacitación continua. La configuración vigente no favorece el desarrollo de una carrera pública atractiva ni reconoce adecuadamente la experiencia y los logros, disminuyendo la motivación para que el personal más capacitado permanezca en la entidad.

En síntesis, SUNARP no dispone de un marco normativo que permita abordar estas carencias de manera integral. Las restricciones legales actuales dificultan la implementación de una reforma estructural sostenida y ordenada en el sistema



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”

remunerativo, dejando a la institución en una posición desventajosa frente a otras entidades del Estado.

Cuadro N°1

Perdidas por Inflación del poder adquisitivo de ejecutores en SUNARP 2008 – 2025

AÑOS	% INFLACION (Variacion promedio anual)	% INFLACION ANUAL ACUMULADA	REMUNERACION NOMINAL (nuevos soles)	REMUNERACION REAL PROMEDIO (nuevos soles)	REMUNERACION REAL ACUMULADA (nuevos soles)
2008	5.8	5.8	4,200.00	3,956.40	3,956.40
2009	2.9	8.7	4,200.00	4,078.20	3,834.60
2010	1.5	10.2	4,200.00	4,137.00	3,771.60
2011	3.4	13.6	4,200.00	4,057.20	3,628.80
2012	3.7	17.3	4,200.00	4,044.60	3,473.40
2013	2.8	20.1	6,238.89	6,064.20	4,984.87
2014	3.2	23.3	6,238.89	6,039.25	4,785.23
2015	3.5	26.8	6,238.89	6,020.53	4,566.87
2016	3.6	30.4	6,238.89	6,014.29	4,342.27
2017	1.4	31.8	6,238.89	6,151.55	4,254.92
2018	2.2	34.0	6,238.89	6,101.63	4,117.67
2019	1.9	35.9	6,238.89	6,120.35	3,999.13
2020	2.0	37.9	6,238.89	6,114.11	3,874.35
2021	6.4	44.3	6,238.89	5,839.60	3,475.06
2022	3.9	48.2	6,238.89	5,995.57	3,231.75
2023	2.9	51.1	6,238.89	6,057.96	3,050.82
2024	2.4	53.5	6,238.89	6,089.16	2,901.08
2025	2.5	55.8	6,238.89	6,095.40	2,757.59

FUENTE: Escalas remunerativas institucionales

Cuadro N°2

Perdida por la inflación del poder adquisitivo de técnicos en SUNARP 2008 – 2025.

AÑOS	% INFLACION (Variacion promedio anual)	% INFLACION ANUAL ACUMULADA	REMUNERACION NOMINAL (nuevos soles)	REMUNERACION REAL PROMEDIO (nuevos soles)	REMUNERACION REAL ACUMULADA (nuevos soles)
2008	5.8	5.8	2,500.00	2,355.00	2,355.00
2009	2.9	8.7	2,500.00	2,427.50	2,282.50
2010	1.5	10.2	2,500.00	2,462.50	2,245.00
2011	3.4	13.6	2,500.00	2,415.00	2,160.00
2012	3.7	17.3	2,500.00	2,407.50	2,067.50
2013	2.8	20.1	3,266.67	3,175.20	2,610.07
2014	3.2	23.3	3,266.67	3,162.14	2,505.54
2015	3.5	26.8	3,266.67	3,152.34	2,391.20
2016	3.6	30.4	3,266.67	3,149.07	2,273.60
2017	1.4	31.8	3,266.67	3,220.94	2,227.87
2018	2.2	34.0	3,266.67	3,194.80	2,156.00
2019	1.9	35.9	3,266.67	3,204.60	2,093.94
2020	2.0	37.9	3,266.67	3,201.34	2,028.60
2021	6.4	44.3	3,266.67	3,057.60	1,819.54
2022	3.9	48.2	3,266.67	3,139.27	1,692.14
2023	2.9	51.1	3,266.67	3,171.94	1,597.40
2024	2.4	53.5	3,266.67	3,188.27	1,519.00
2025	2.3	55.8	3,266.67	3,191.54	1,443.87

FUENTE: Escalas remunerativas institucionales

1.2.- SUJETOS INVOLUCRADOS

- Trabajadores bajo régimen CAS y otros regímenes temporales en SUNARP, quienes se ven directamente afectados por la escala remunerativa vigente.
- Empleados nombrados y permanentes de SUNARP.
- Alta dirección de SUNARP (Sede Central y Zonas Registrales).
- Ministerio de Economía y Finanzas (MEF), como entidad rectora del régimen económico.
- Ciudadanía usuaria de los servicios registrales.
- Congresistas y autoridades legislativas que debaten la iniciativa.

1.3.- OBJETIVOS DEL PROYECTO

Objetivo General:

Fortalecer y modernizar la escala remunerativa de SUNARP para mejorar la gestión institucional y el servicio registral.

Objetivo Específico:

- Establecer una escala salarial equitativa, competitiva y basada en criterios técnicos.
- Promover la meritocracia y el desarrollo profesional dentro de SUNARP.
- Reducir la rotación y fuga de talento.
- Mejorar la eficiencia operativa y la calidad del servicio registral a nivel nacional.

1.4.- ALTERNATIVAS DE SOLUCIÓN

- **Mantener la situación actual.** La SUNARP continuaría aplicando su estructura salarial actual, con ajustes menores sujetos a disposiciones presupuestales anuales o decisiones administrativas puntuales.
- **Revisión de la escala remunerativa mediante disposiciones administrativas internas.** Esta alternativa plantea que la SUNARP, en coordinación con el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, y eventualmente con SERVIR y el MEF, revise y proponga internamente una nueva escala remunerativa, sin requerir necesariamente la aprobación de una norma con rango de ley.
- **Aprobación de una Ley específica para fortalecer y modernizar la escala remunerativa de la SUNARP.** Esta opción consiste en aprobar una norma con rango de ley que disponga la modernización de la estructura remunerativa de la SUNARP, con criterios técnicos, meritocráticos y sostenibles, y en coordinación con los lineamientos de la reforma del servicio civil.

1.5.- INDICADORES

Con el fin de evaluar la eficacia, impacto y sostenibilidad del presente proyecto de ley, se establecen indicadores clave que permitirán medir el grado de



cumplimiento de los objetivos planteados, así como el avance en la modernización de la gestión del talento humano en la SUNARP. Estos indicadores están alineados con criterios de eficiencia institucional, mejora del servicio público y fortalecimiento de la meritocracia.

1. Indicadores de gestión del talento humano

- **Tasa de rotación del personal técnico y especializado**, porcentaje de servidores que se retiran voluntariamente en un año.
- **Índice de permanencia promedio del personal en la institución**, número promedio de años de permanencia de los servidores.
- **Número de vacantes declaradas desiertas en concursos públicos**, total de convocatorias que no logran cubrir plazas por falta de postulantes calificados.

2. Indicadores de eficiencia institucional

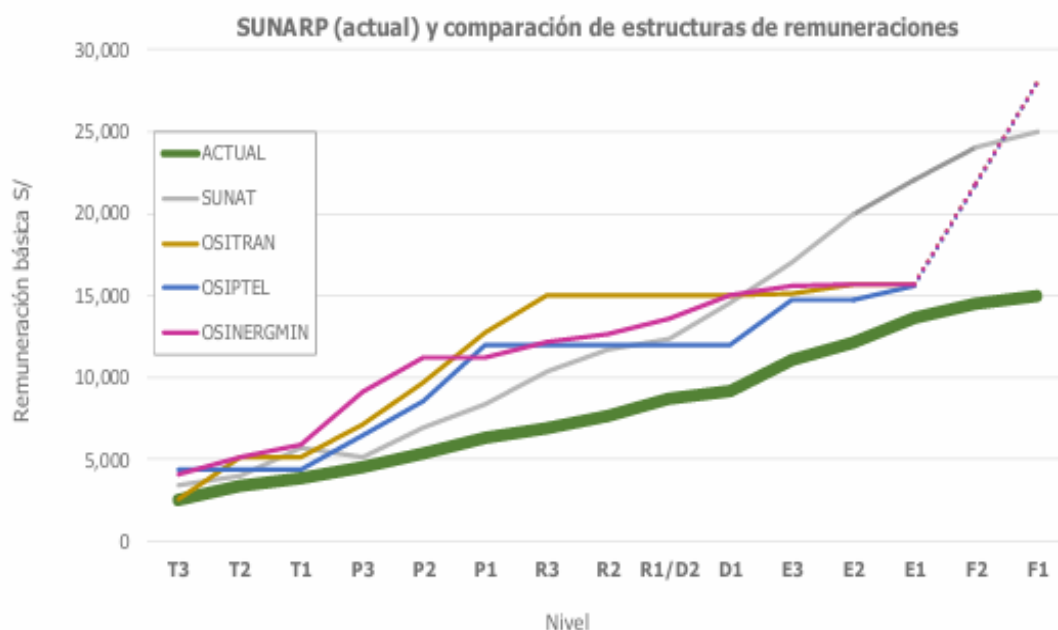
- **Cumplimiento de metas institucionales en el marco del presupuesto por resultados (PpR)**, porcentaje de metas anuales alcanzadas.
- **Tiempo promedio de atención de trámites registrales**, días hábiles promedio para la resolución de solicitudes registrales.

3. Indicadores de equidad interna en la escala remunerativa

- **Índice de equidad interna en la escala remunerativa**, relación entre remuneraciones por nivel y función dentro de la institución.
- **Comparación de niveles salariales respecto a entidades equivalentes**, diferencia porcentual entre salarios de SUNARP y entidades similares la cual se presentará en el siguiente gráfico.

Figura N°1

Comparación de estructuras remunerativas



FUENTE: Escalas remunerativas

II.- MARCO NORMATIVO.

El presente proyecto se enmarca dentro de los principios y normas fundamentales de la Constitución Política del Perú y otras disposiciones complementarias

- **Constitución Política del Perú**
Artículo 40 Carrera Administrativa, establece las reglas para el ingreso y funcionamiento de la carrera administrativa, los derechos y deberes de los servidores públicos.
- **Ley N° 27658 Marco de Modernización de la Gestión del Estado**, la presente Ley tiene por objeto establecer los principios y la base legal para iniciar el proceso de modernización de la gestión del Estado, en todas sus instituciones e instancias.
- **Ley N° 30057 Servicio Civil**, El objeto de la presente Ley es establecer un régimen único y exclusivo para las personas que prestan servicios en



las entidades públicas del Estado, así como para aquellas personas que están encargadas de su gestión, del ejercicio de sus potestades y de la prestación de servicios a cargo de estas.

- **Ley N° 27444 Procedimiento Administrativo General**, su objetivo principal es garantizar el interés general y los derechos de los administrados, sirviendo como guía para todas las instituciones del Estado al realizar sus facultades administrativas.
- **Decreto Supremo N° 321-2013-EF Escala Remunerativa de la Superintendencia Nacional de los Registros Públicos – SUNARP**, la nueva escala remunerativa de la Superintendencia Nacional de los Registros Públicos – SUNARP, conforme al Anexo que forma parte del presente Decreto Supremo, el cual se publica en el portal institucional del Ministerio de Economía y Finanzas y de la SUNARP en la misma fecha de publicación de la presente norma en el Diario Oficial El Peruano.

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

La aprobación de este proyecto de ley tendrá un impacto significativo en el marco legal actual, especialmente en la administración de los recursos humanos de la Superintendencia Nacional de los Registros Públicos (SUNARP). Aunque no se propone eliminar ninguna norma en particular, la implementación de esta ley exigirá la adaptación de varias disposiciones legales y administrativas que hoy en día dificultan disponer de una estructura salarial justa, competitiva y adecuada a las funciones especializadas que desempeña la entidad.

Crearé un marco legal específico para el diseño y aplicación de una nueva estructura salarial en SUNARP. Este marco permitirá superar las restricciones impuestas por disposiciones generales que no consideran las características particulares ni el nivel técnico del trabajo que se realiza en la institución. De esta manera, se habilita una vía legal clara para implementar mejoras salariales dentro de parámetros definidos y sostenibles.

La entrada en vigencia de la norma implicará que la SUNARP deba adecuar progresivamente su normativa interna, incluyendo documentos como el Manual de Organización y Funciones (MOF), el Cuadro de Puestos de la Entidad (CAPE), políticas de recursos humanos y otros instrumentos de gestión institucional, para alinearse con el nuevo régimen remunerativo.

IV. COSTO-BENEFICIO

La aprobación de este proyecto de ley representa una inversión importante en el fortalecimiento institucional de la SUNARP. Si bien implica un esfuerzo económico inicial, los beneficios a corto, mediano y largo plazo justifican plenamente su implementación, tanto por el impacto positivo en la gestión interna de la entidad como por los efectos en la calidad del servicio que se brinda a millones de ciudadanos.

Costos:

- **El incremento progresivo de la planilla institucional**, debido a la actualización de la escala remunerativa de acuerdo con criterios técnicos, de responsabilidad y especialización.
- **La actualización de documentos de gestión**, como el Cuadro de Puestos de la Entidad (CAPE), manuales de funciones y perfiles de puestos.
- **La realización de estudios técnicos especializados**, necesarios para definir los nuevos niveles salariales y garantizar la equidad interna.

Beneficios:

- **Mayor capacidad para atraer y retener talento:** Una escala salarial justa y competitiva permitirá que SUNARP deje de perder profesionales calificados y se convierta en una entidad atractiva para el personal técnico y especializado.
- **Reducción de la rotación de personal:** Menos renunciadas, menos convocatorias fallidas, y más estabilidad en áreas clave.
- **Mejora en la calidad del servicio al ciudadano:** Personal más motivado, capacitado y comprometido significa procesos más eficientes, atención



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”

más oportuna y menos errores en los registros.

V.- VINCULACION CON EL ACUERDO NACIONAL Y LA AGENDA LEGISLATIVA 2024 – 2025

La presente iniciativa legislativa se encuentra enmarcada en el Acuerdo Nacional, Política de Estado N° 5 referida al "Gobierno en función de objetivos CON planeamiento estratégico, prospectiva nacional y procedimientos transparentes", la Política de Estado N° 14 referida al "Acceso al empleo pleno, digno y productivo" y la Política de Estado N° 24 "Afirmación de un estado eficiente y transparente"

Asimismo, en la Resolución Legislativa del Congreso N. 006-2024-2025-CR, mediante la cual que se aprueba la agenda legislativa para el periodo anual de sesiones 2024-2025, que añade los temas de proyectos ley para la política de Estado.

15. Planeamiento Estratégico.

58. Mejora en el derecho individual del trabajo.

92. Modernización y eficiencia de la gestión del estado y la administración pública.

Arq. JORGE LUIS FLORES ANCACHI
Congresista de la República