



PROYECTO DE LEY DE LEY QUE GARANTIZA LA EQUIDAD SALARIAL EN EL FONCODES ESTABLECIENDO UNA ESCALA REMUNERATIVA ÚNICA Y NO DISCRIMINATORIA

Los congresistas de la República que suscriben, miembros del Grupo Parlamentario Acción Popular, a iniciativa del legislador **PEDRO EDWIN MARTÍNEZ TALAVERA**, con la facultad prevista en el artículo 107 de la Constitución Política del Perú, concordante con el artículo 22 inciso c), 75 y 76 del Reglamento del Congreso de la República, propone el siguiente:

PROYECTO DE LEY

El Congreso de la República;

Ha dado la siguiente Ley:

LEY QUE GARANTIZA LA EQUIDAD SALARIAL EN EL FONCODES ESTABLECIENDO UNA ESCALA REMUNERATIVA ÚNICA Y NO DISCRIMINATORIA

Artículo 1°. - Objeto de la Ley

La presente Ley tiene por objeto aprobar la Nueva y Única Escala Remunerativa de FONCODES para el personal sujeto al régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728, con el propósito de eliminar la discriminación salarial derivada de la coexistencia de dos escalas remunerativas diferentes dentro de la misma entidad y el mismo régimen laboral, restaurando la equidad, justicia laboral y principios constitucionales de igualdad y no discriminación.

Artículo 2°. - Aprobación de la Nueva y Única Escala Remunerativa

Apruébese la Nueva y Única Escala Remunerativa de FONCODES, detallada en el Anexo I de la presente Ley, que forma parte integrante de la misma. Dicha escala se aplicará de manera obligatoria y sin discriminación a todo el personal de FONCODES sujeto al Decreto Legislativo N°728, incluyendo expresamente a los trabajadores reincorporados conforme a las Leyes N°27803 y N°30484.

Artículo 3°. - Aplicación Obligatoria sin Discriminación

A partir de la vigencia de la presente Ley, FONCODES aplicará la Nueva y Única Escala Remunerativa de manera obligatoria e inmediata a todos sus trabajadores bajo el régimen del Decreto Legislativo N°728, sin exclusión alguna. Queda expresamente prohibida la aplicación discriminatoria de diferentes escalas remunerativas para trabajadores en igual nivel, categoría y función dentro de la misma entidad.

Artículo 4°. - Naturaleza de los Montos Remunerativos

Los montos establecidos en la Nueva y Única Escala Remunerativa son de naturaleza bruta y constituyen referencias máximas de remuneración. Dichos montos se encuentran sujetos a los descuentos de ley que correspondan, incluyendo pero no limitados a contribuciones al régimen de pensiones, impuesto a la renta, seguros sociales y demás obligaciones legales vigentes.

Artículo 5°. - Financiamiento

El financiamiento de la Nueva y Única Escala Remunerativa se realizará con cargo al Presupuesto Institucional de FONCODES, conforme a los montos programados y gestionados desde el año 2019 por el Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social (MIDIS) y FONCODES, según consta en los oficios citados en la presente iniciativa. El MIDIS, como sector rector, asumirá los fondos especiales y transferencias complementarias necesarias para garantizar la implementación integral de la escala unificada, particularmente para los trabajadores reincorporados conforme a las Leyes N° 27803 y N°30484.

Artículo 6°. - Derechos Adquiridos

Los trabajadores reincorporados conforme a las Leyes N°27803 y N°30484 recuperan el derecho a la reincorporación laboral con los beneficios inherentes, incluyendo la aplicación de la escala remunerativa uniforme. La presente Ley reconoce que la discriminación salarial vulnera derechos constitucionales y laborales, siendo responsabilidad estatal corregir esta anomalía.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS

Primera. - Reglamentación

El Poder Ejecutivo, a través del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social y FONCODES, dictará las normas reglamentarias y complementarias correspondientes en el plazo de treinta (30) días contados a partir de la publicación de la presente Ley, a fin de operativizar la Nueva y Única Escala Remunerativa y asegurar su aplicación uniforme e inmediata.

Segunda. - Derogatoria

Deróganse todas las disposiciones que se opongan a la presente Ley, incluidos los Decretos Supremos N° 074-2002-EF y N° 266-2010-EF, en lo que respecta a sus aplicaciones discriminatorias dentro de FONCODES. Mantienen vigencia todas las demás disposiciones que no contravengan el presente dispositivo legal.

DISPOSICIÓN FINAL

Única. Vigencia

La presente Ley entra en vigor al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial El Peruano.

ANEXOS

ANEXO I

NUEVA Y ÚNICA ESCALA REMUNERATIVA DE FONCODES

CARGO ESTRUCTURAL	REMUNERACIÓN MÁXIMA (EN SOLES)
Director Ejecutivo	15,600.00
Coordinador Técnico	14,000.00
Jefe de Unidad	14,000.00
Jefe de Unidad Territorial	11,500.00
Coordinador	10,500.00
Profesional IV	8,000.00
Profesional III	7,000.00
Profesional II	5,000.00
Técnico V	4,500.00
Técnico IV	4,000.00
Técnico III	3,500.00
Técnico II	3,000.00
Técnico I	2,700.00

ANEXO II

ANÁLISIS COMPARATIVO DE ESCALAS REMUNERATIVAS Y RESPONSABILIDAD PRESUPUESTAL

I. CONTEXTO DE LA DISCRIMINACIÓN SALARIAL EN FONCODES

En FONCODES coexisten dos escalas remunerativas diferentes para un mismo régimen laboral (D.L. 728):

- Decreto Supremo N° 074-2002-EF (03-05-2002): Aplicada a trabajadores originarios de FONCODES
- Decreto Supremo N° 266-2010-EF (24-12-2010): Aplicada de forma discriminatoria a trabajadores reincorporados de ex-COOPOP, ex-PRONAA y ex-PAR

Esta dualidad genera una discriminación salarial inaceptable para trabajadores en igual nivel, categoría y función dentro de la misma entidad y bajo el mismo régimen laboral.

II. CUADRO COMPARATIVO DE ESCALAS REMUNERATIVAS

CARGO ESTRUCTURAL	D.S. 074-2002-EF (ORIGINAL)	D.S. 266-2010-EF (ACTUAL REINCORPORADOS)	NUEVA ESCALA UNIFICADA	INCREMENTO ABSOLUTO	INCREMENTO %
Director Ejecutivo	14,000.00	—	15,600.00	1,600.00	11.43%
Director Ejecutivo I	—	12,000.00	15,600.00	3,600.00	30.00%
Director Ejecutivo II	—	10,500.00	15,600.00	5,100.00	48.57%
Asesor I / Asesor	—	7,500.00	11,500.00	4,000.00	53.33%
Gerente General	15,000.00	—	14,000.00	(1,000.00)	-6.67%
Gerente I	12,000.00	—	14,000.00	2,000.00	16.67%
Gerente I / Gerente I	—	7,500.00	14,000.00	6,500.00	86.67%
Gerente II	10,450.00	—	14,000.00	3,550.00	33.97%
Gerente II / Asesor II	—	6,500.00	14,000.00	7,500.00	115.38%
Jefe Sub Gerente	—	6,000.00	11,500.00	5,500.00	91.67%
Director	—	5,500.00	14,000.00	8,500.00	154.55%

Profesional A	8,000.00	5,000.00	8,000.00	3,000.00	60.00%
Profesional B	5,500.00	4,100.00	7,000.00	2,900.00	70.73%
Profesional C	—	3,500.00	7,000.00	3,500.00	100.00%
Profesional D	—	3,400.00	5,000.00	1,600.00	47.06%
Técnico A	3,500.00	3,000.00	4,500.00	1,500.00	50.00%
Técnico B	2,500.00	2,500.00	4,000.00	1,500.00	60.00%
Técnico C	—	2,250.00	3,500.00	1,250.00	55.56%
Auxiliar A	—	2,000.00	3,000.00	1,000.00	50.00%
Auxiliar B	—	1,800.00	2,700.00	900.00	50.00%

Lima, 12 de diciembre del 2025



Firmado digitalmente por:
MARTINEZ TALAVERA Pedro
Edwin FAU 20161740126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 12/12/2025 17:07:10-0500



Firmado digitalmente por:
MARTINEZ TALAVERA Pedro
Edwin FAU 20161740126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 12/12/2025 17:08:55-0500



Firmado digitalmente por:
MONTEZA FACHO Silvia
Maria FAU 20161740126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 15/12/2025 10:45:41-0500



Firmado digitalmente por:
MORI CELIS Juan Carlos
FAU 20161740126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 15/12/2025 12:25:08-0500



Firmado digitalmente por:
LOPEZ UREÑA Ilich Fredy
FAU 20161740126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 15/12/2025 15:26:18-0500



Firmado digitalmente por:
ALVA ROJAS Carlos Enrique
FAU 20161740126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 16/12/2025 09:12:46-0500



Firmado digitalmente por:
ALVA PRIETO Maria Del
Carmen FAU 20161740126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 16/12/2025 08:31:46-0500

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

I. FUNDAMENTACIÓN DE LA PROPUESTA

La presente iniciativa legislativa responde a la necesidad urgente de eliminar una discriminación salarial flagrante que afecta a trabajadores reincorporados en FONCODES. La historia de estos trabajadores es la historia de lucha por sus derechos laborales y la reparación de una injusticia histórica.

En los años noventa, durante el gobierno del Arq. Fernando Belaúnde Terry, se produjeron ceses colectivos irregulares que afectaron a miles de trabajadores en el sector público. Estos trabajadores fueron víctimas de despidos sin causa justa, sufriendo persecución política y perdiendo sus fuentes de sustento. Sin embargo, la democracia se recuperó y con ella la esperanza de justicia laboral. El Congreso de la República, reconociendo el daño causado, aprobó las Leyes N° 27803 y N° 30484 (Ley de Ceses Colectivos), que establecieron los mecanismos para la reincorporación laboral de estos trabajadores y la reparación de sus derechos.

Muchos de estos trabajadores habían laborado en entidades que posteriormente fueron extintas: la Oficina Nacional de Cooperación Popular (COOPOP), el Programa Nacional de Apoyo Alimentario (PRONAA) y el Programa Nacional de Apoyo al Repoblamiento (PAR). Estas entidades fueron absorbidas por FONCODES, lo que permitió que los trabajadores reincorporados continuaran su labor en esta institución, adscrita al Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social (MIDIS).

Sin embargo, desde su reincorporación en FONCODES, estos trabajadores han sufrido una discriminación salarial sistemática y persistente. Mientras que los trabajadores originarios de FONCODES reciben remuneraciones conforme al Decreto Supremo N° 074-2002-EF, los trabajadores reincorporados perciben salarios significativamente inferiores según el Decreto Supremo N° 266-2010-EF. Ambos decretos aplican al mismo régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728, dentro de la misma entidad, para trabajadores en igual nivel, categoría y función. Esta discriminación ha perdurado por más de veinticinco años.

Los salarios de los trabajadores reincorporados no han sido actualizados sustancialmente durante más de veintidós años, erosionando su poder adquisitivo y afectando gravemente su economía familiar y bienestar. Esto representa una violación flagrante del principio

constitucional de igualdad y no discriminación, así como del derecho a una remuneración equitativa y suficiente que reconozca el valor del trabajo realizado.

FONCODES y el MIDIS, reconociendo esta anomalía y la injusticia que representa, han gestionado internamente una propuesta de Nueva y Única Escala Remunerativa desde el año 2019. Diversos oficios intercambiados entre estas instituciones y el Ministerio de Economía y Finanzas evidencian la voluntad de corregir esta situación y la asignación presupuestal correspondiente.

La presente iniciativa legislativa plasma en norma legal lo que ya ha sido reconocido como una necesidad institucional y una obligación de justicia laboral. Es imperativo que el Congreso de la República, representante de la voluntad popular, apruebe esta medida para materializar la equidad y la igualdad en el trato de los trabajadores.

II. FUNDAMENTACIÓN JURÍDICA

La presente propuesta legislativa se fundamenta en un sólido marco normativo constitucional, legal e internacional:

1. Constitución Política del Perú: El artículo 2, inciso 2, establece el derecho fundamental a la igualdad ante la ley, prohibiendo la discriminación por cualquier razón. El artículo 23 consagra el derecho a una remuneración equitativa y suficiente. El Preámbulo compromete al Estado con la JUSTICIA SOCIAL. Estos principios son vulnerados por la actual discriminación salarial en FONCODES.
2. Ley N° 27803 y Ley N° 30484: Establecen derechos de reincorporación laboral con beneficios inherentes, incluyendo el derecho a remuneración equitativa. La discriminación salarial viola el espíritu y la letra de estas leyes.
3. Decretos Supremos N° 074-2002-EF y N° 266-2010-EF: Estos no pueden aplicarse de forma discriminatoria. La presente ley armoniza su aplicación conforme a principios de igualdad.
4. Tratados Internacionales: Declaración Universal de Derechos Humanos, Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Convenios 100 y 111 de la OIT, Convención Interamericana de Derechos Humanos. Todos estos instrumentos vinculantes para el Perú protegen contra discriminación salarial.

5. Acuerdo Nacional: Compromete al Estado Peruano con equidad y justicia social, reducción de desigualdad, y fortalecimiento de derechos laborales.

III. DESCRIPCIÓN DE LA PROBLEMÁTICA

La situación que motiva la presente ley constituye un caso emblemático de **discriminación salarial estructural y sistemática** al interior de una entidad pública, la cual perdura por más de dos décadas en abierta contradicción con el ordenamiento jurídico peruano. La problemática se caracteriza por los siguientes elementos fácticos y jurídicos:

1. **Coexistencia Antinómica de Dos Escalas Remunerativas:** En el Fondo de Cooperación para el Desarrollo Social (FONCODES), institución pública adscrita al Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social (MIDIS), conviven de manera simultánea y aplicables al mismo régimen laboral ordinario del sector privado (Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral) dos escalas remunerativas oficiales distintas:
 - El **Decreto Supremo N° 074-2002-EF**, que rige para el personal originario o de planta de FONCODES.
 - El **Decreto Supremo N° 266-2010-EF**, que se aplica de manera exclusiva y diferenciada a los trabajadores que fueron reincorporados a la administración pública en cumplimiento de las Leyes N° 27803 y N° 30484 (Ley de Ceses Colectivos), tras haber laborado en entidades extinguidas como COOPOP, PRONAA y PAR, cuyas funciones fueron absorbidas por FONCODES.
2. **Disparidad Salarial Sustancial y Permanente:** La aplicación de estas dos escalas genera una brecha salarial injustificada y abismal entre trabajadores que desempeñan **idénticas funciones, bajo el mismo nivel y categoría, dentro de la misma entidad y sujetos al idéntico régimen laboral**. Los cuadros comparativos demuestran que los trabajadores reincorporados perciben remuneraciones que, para cargos equivalentes, son hasta un **154% inferiores** a las de sus colegas de planta, violando el principio de "a trabajo igual, salario igual".
3. **Congelamiento Salarial Prolongado e Inequitativo:** Mientras las remuneraciones del personal de planta han tenido ajustes y mejoras relativas a lo largo de los años, los montos establecidos para los trabajadores reincorporados bajo el D.S. N° 266-2010-EF **han permanecido prácticamente congelados por más de 22 años**, sin una actualización que compense la erosión del poder adquisitivo causada por la inflación en este prolongado periodo. Esto ha agravado progresivamente la condición económica de estos servidores y sus familias.

4. **Vulneración de Derechos Constitucionales y Legales Expresos:** Esta dualidad discriminatoria constituye una violación flagrante y continuada de:
- El **derecho a la igualdad y a la no discriminación** (Artículo 2.2 de la Constitución Política del Perú).
 - El **derecho a una remuneración equitativa y suficiente** (Artículo 23 de la Constitución Política del Perú).
 - El **espíritu reparador y de restitución integral de derechos** que inspiró las Leyes N° 27803 y N° 30484, las cuales ordenaron la reincorporación laboral con sus "beneficios inherentes", concepto que abarca necesariamente una remuneración justa y no discriminatoria.
 - Los **compromisos internacionales** asumidos por el Perú en materia de derechos humanos y laborales, como el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y los Convenios 100 y 111 de la OIT.
5. **Contradicción con la Razón de Ser de la Institución:** FONCODES es un organismo ejecutor dedicado a la **inclusión social y la lucha contra la pobreza**. La persistencia de una práctica laboral excluyente y desigual en su propia estructura interna socava su credibilidad, su ética institucional y la coherencia de su misión pública.

En síntesis, la problemática radica en la **institucionalización de una desigualdad salarial histórica al interior del Estado**, que ha convertido a un grupo de trabajadores reincorporados víctimas de ceses irregulares en el pasado— en ciudadanos de segunda categoría dentro de su propio centro laboral, negándoles por décadas el pleno goce de derechos constitucionalmente garantizados y perpetuando una injusticia que el ordenamiento jurídico en su conjunto tiene el deber imperativo de corregir.

IV. ANÁLISIS DE IMPACTOS DIFERENCIADOS

A. Impacto en Trabajadores Originarios de FONCODES (D.S. 074-2002-EF)

Para la mayoría de estos trabajadores, la Nueva Escala representa cambios mínimos o incluso pequeñas reducciones en algunos casos de niveles superiores (Gerente General):

- Trabajadores de niveles medios y bajos: INCREMENTOS moderados (entre 16-60%).
- Trabajadores de niveles superiores: ESTABILIDAD o ligeras reducciones (hasta - 6.67%).
- Promedio estimado de incremento: ~15-25% en mayoría de cargos.

B. Impacto en Trabajadores Reincorporados (D.S. 266-2010-EF)

Estos trabajadores experimentarán incrementos SIGNIFICATIVOS que corrigen décadas de discriminación:

- Incrementos promedio: 30% a 155%

- Cargos de mayor impacto: Director (154.55%), Gerente II/Asesor II (115.38%), Jefe Sub Gerente (91.67%), Gerente I/Gerente I (86.67%)
- Cargos de nivel bajo: Incrementos consistentes entre 47-100%
- Estos incrementos son JUSTOS y NECESARIOS, ya que corrigen décadas de discriminación y actualización de salarios congelados por más de 22 años

V. ANÁLISIS DE RESPONSABILIDAD PRESUPUESTAL

TIPO DE TRABAJADOR	RESPONSABILIDAD FINANCIERA	JUSTIFICACIÓN LEGAL
Trabajadores Originarios de FONCODES (D.S. 074-2002-EF)	PRESUPUESTO ORDINARIO DE FONCODES	Son trabajadores de planta de FONCODES. Sus incrementos salariales deben ser asumidos por el presupuesto regular institucional como ajustes de gestión interna.
Trabajadores Reincorporados (ex-COOP, ex-PRONAA, ex-PAR) (D.S. 266-2010-EF)	FONDOS ESPECIALES/ TRANSFERENCIAS MIDIS + PRESUPUESTO ORDINARIO DE FONCODES	Conforme a Leyes 27803 y 30484, estos trabajadores tienen derecho a reparación integral. El MIDIS ha reconocido la obligación y gestionado fondos desde 2019 para implementar esta escala unificada.

VI. SUSTENTO JURÍDICO Y POLÍTICO REFORZADO POR JUSTICIA SOCIAL

I. LA JUSTICIA SOCIAL COMO FUNDAMENTO CONSTITUCIONAL

La justicia social es un principio fundamental del Estado Constitucional Peruano. La Constitución Política del Perú reconoce expresamente en su Preámbulo que el Estado debe garantizar la justicia social. Este no es un principio opcional o secundario, sino un FUNDAMENTO ESENCIAL del ordenamiento jurídico peruano.

La discriminación salarial que afecta a los trabajadores reincorporados en FONCODES constituye una VIOLACIÓN DIRECTA del principio de justicia social. No se trata simplemente de una cuestión de equidad administrativo-laboral, sino de un asunto de JUSTICIA FUNDAMENTAL que toca el derecho a vivir con dignidad.

Cuando el Estado tolera que trabajadores con igual responsabilidad, igual carga laboral y igual régimen legal perciban salarios radicalmente diferentes únicamente por su origen institucional, el Estado está RENUNCIANDO a su compromiso con la justicia social y FALLANDO en su obligación constitucional de garantizar igualdad.

II. EL DERECHO A LA IGUALDAD COMO DERECHO HUMANO FUNDAMENTAL

El artículo 2, inciso 2 de la Constitución Política del Perú consagra el derecho a la igualdad ante la ley, prohibiendo expresamente la discriminación por cualquier razón. Este derecho es INALIENABLE e IMPRESCRIPTIBLE.

La discriminación salarial en FONCODES ha perdurado por MÁS DE 25 AÑOS sin corrección. Los trabajadores reincorporados no pueden esperar indefinidamente por un derecho que ya es constitucionalmente reconocido. La urgencia de esta ley no es una cuestión de conveniencia política, sino de CUMPLIMIENTO OBLIGATORIO de normas constitucionales vigentes.

La Corte Interamericana de Derechos Humanos (CIDH), cuyas sentencias son vinculantes para el Perú, ha establecido jurisprudencia clara: la igualdad es un DERECHO DE JERARQUÍA SUPERIOR que no admite excepciones basadas en razones de conveniencia presupuestal. El Estado NO puede invocar restricciones presupuestales para justificar vulneraciones de derechos humanos fundamentales.

La presente ley materializa esta obligación internacional que el Perú ha contraído.

III. LA REPARACIÓN HISTÓRICA COMO OBLIGACIÓN ESTATAL

Los trabajadores reincorporados fueron víctimas de CESES COLECTIVOS IRREGULARES durante regímenes autoritarios en la década de los 90. Fueron despedidos injustamente, perseguidos político-laboralmente, y expulsados de sus fuentes de sustento por decisiones arbitrarias del Estado.

El Congreso de la República, en ejercicio de su responsabilidad democrática, aprobó las Leyes N° 27803 y N° 30484 para reparar esta injusticia histórica. Sin embargo, la reparación ha sido INCOMPLETA e INSUFICIENTE. Permitir que estos trabajadores continúen recibiendo salarios discriminatorios es perpetuar la injusticia original.

La justicia transicional exige no solo el reconocimiento de derechos, sino su MATERIALIZACIÓN REAL. Una reincorporación que mantiene la discriminación salarial NO es verdadera reparación; es solo una forma de INJUSTICIA CONTINUADA.

Esta ley completa el proceso de reparación histórica, transformando un reconocimiento meramente formal en un reconocimiento SUSTANCIAL de los derechos de trabajadores que sufrieron injusticia.

IV. EL DERECHO A LA REMUNERACIÓN EQUITATIVA Y SUFICIENTE

El artículo 23 de la Constitución Política del Perú establece que todo trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente que asegure para él y su familia una existencia digna. Este no es un derecho aspiracional; es un DERECHO EXIGIBLE.

La remuneración congelada por más de 22 años NO es 'suficiente' bajo ninguna medida razonable. En este período, la inflación ha erosionado significativamente el poder adquisitivo, reduciendo la capacidad de estos trabajadores de acceder a educación, salud, vivienda y otros derechos básicos.

Cuando trabajadores reincorporados perciben hasta el 70-80% menos que sus colegas con idénticas responsabilidades, esto viola directamente el principio de 'equidad' constitucional. No es equitativo que dos personas que trabajan lado a lado, con igual esfuerzo y responsabilidad, tengan poder adquisitivo radicalmente distinto.

Esta ley materializa el derecho constitucional a una remuneración equitativa que ha sido SISTÉMICAMENTE DENEGADO a estos trabajadores.

V. PRINCIPIOS INTERNACIONALES DE JUSTICIA LABORAL

El Perú ha suscrito múltiples instrumentos internacionales que establecen principios de justicia laboral:

1. Declaración Universal de Derechos Humanos (Artículo 23): Reconoce el derecho a igual salario por igual trabajo, sin discriminación. La discriminación salarial en FONCODES viola directamente esta norma universal.
2. Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Artículo 7): Obliga a los Estados a reconocer el derecho de toda persona a gozar de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias. El Perú está obligado por este tratado vinculante.
3. Convenio 100 de la OIT (Sobre Igualdad de Remuneración): Obliga a los Estados a asegurar la aplicación del principio de igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor. Aunque originalmente enfocado en género, el principio de 'igual salario por igual valor de trabajo' es universal y aplicable a cualquier forma de discriminación salarial.
4. Convenio 111 de la OIT (Sobre Discriminación): Obliga a los Estados a adoptar políticas activas para eliminar la discriminación en materia de empleo y ocupación. La tolerancia estatal a la discriminación salarial en una institución pública viola este compromiso.

La presente ley es una expresión de cumplimiento de estos compromisos internacionales, no una iniciativa novedosa.

VI. ARGUMENTOS JURÍDICOS CONTRA OBJECIONES PRESUPUESTALES

Algunos pueden argumentar que 'no hay presupuesto' para esta medida. Este argumento es RECHAZABLE por razones jurídicas fundamentales:

- A) Jerarquía Normativa: La Constitución Política está en la cúspide del ordenamiento jurídico peruano. Sus disposiciones sobre igualdad, remuneración equitativa y justicia social NO PUEDEN ser desatendidas por razones presupuestales. El presupuesto es un instrumento para implementar derechos constitucionales, no un instrumento para NEGAR derechos.
- B) Doctrina de los Derechos Mínimos Irreductibles: La Corte Interamericana ha establecido que existe un NÚCLEO DURO de derechos que no pueden ser reducidos ni suspendidos en ninguna circunstancia, incluidas restricciones presupuestales. La igualdad y la remuneración equitativa forman parte de este núcleo.

C) Obligación de Progresividad: El Perú está obligado por tratados internacionales a avanzar **PROGRESIVAMENTE** en la satisfacción de derechos económicos y sociales. No puede retroceder ni mantener indefinidamente situaciones de discriminación. La presente ley es un avance progresivo necesario.

D) Disponibilidad Presupuestal Previa: Los fondos han sido gestionados desde 2019 por FONCODES y MIDIS. No se trata de una sorpresa presupuestal, sino de una obligación ya reconocida y presupuestada. El argumento de 'falta de presupuesto' carece de fundamento fáctico.

E) Proporcionalidad: El incremento para trabajadores originarios de FONCODES (~15-25%) es **ABSORBIBLE** dentro de ajustes normales de gestión presupuestal. No representa una carga insostenible.

VII. ANÁLISIS JURISPRUDENCIAL DE DISCRIMINACIÓN SALARIAL

Los tribunales constitucionales comparados han analizado repetidamente casos de discriminación salarial. Las conclusiones son consistentes:

1. La discriminación salarial basada en origen institucional es una **VIOLACIÓN DIRECTA** de derechos fundamentales (Tribunal Constitucional Español, Alemán).
2. El Estado no puede invocar razones presupuestales para mantener estructuras discriminatorias. Si existen, **DEBE** modificarlas (Corte Constitucional Colombiana).
3. La tolerancia estatal prolongada a discriminación (25+ años) **AGRAVA** la responsabilidad del Estado y justifica medidas correctivas amplias (Tribunal Europeo de Derechos Humanos).
4. La discriminación que afecta derechos básicos como la remuneración **NO** requiere intención discriminatoria; el **EFFECTO DISCRIMINATORIO** es suficiente para fundamentar obligación de corrección (jurisprudencia interamericana).

La situación en FONCODES es claramente discriminatoria bajo cualquier estándar jurisprudencial internacional.

VIII. LA JUSTICIA SOCIAL COMO POLÍTICA DE ESTADO

El Acuerdo Nacional Peruano (política de largo plazo del Perú) incluye EXPLÍCITAMENTE la 'Equidad y Justicia Social' como objetivo fundamental. El Estado Peruano se ha comprometido formalmente a:

- Reducir la desigualdad en todas sus formas
- Fortalecer los derechos laborales
- Garantizar oportunidades equitativas para todos
- Reparar injusticias históricas

La presente ley es una materialización DIRECTA de estos compromisos de política de estado.

IX. EL DEBER ESTATAL DE GARANTIZAR IGUALDAD DENTRO DE SUS PROPIAS INSTITUCIONES

Existe un principio jurídico fundamental: el Estado DEBE ser el PRIMERO en cumplir las normas que establece. No puede haber mayor contradicción que un Estado que proclama igualdad constitucional, pero tolera discriminación sistemática EN SUS PROPIAS INSTITUCIONES.

FONCODES es una institución del Estado, dedicada a INCLUSIÓN SOCIAL. La existencia de discriminación salarial dentro de FONCODES es una CONTRADICCIÓN FUNDAMENTAL: una institución de inclusión que discrimina a sus propios trabajadores.

Esta ley elimina esa contradicción, reafirmando el compromiso estatal con la igualdad COMENZANDO por sus propias instituciones.

X. SÍNTESIS: POR QUÉ ESTA ES UNA LEY DE JUSTICIA SOCIAL NECESARIA

Esta ley NO es una medida de gasto suntuario ni un privilegio. Es una CORRECCIÓN OBLIGATORIA de una injusticia histórica que:

- Viola derechos constitucionales explícitamente reconocidos.
- Incumple obligaciones internacionales asumidas por el Perú.
- Perpetúa discriminación sistemática por más de 25 años.
- Afecta el acceso a derechos básicos (educación, salud, vivienda) de trabajadores y sus familias.

- Contradice la misión misma de FONCODES (inclusión social).
- Representa una deuda de justicia que el Estado democrático debe pagar.
- Los fondos ya han sido gestionados.
- Las normas constitucionales ya existen.
- Los principios internacionales ya están suscritos. LO ÚNICO QUE FALTA ES LA VOLUNTAD POLÍTICA de materializar la justicia.
- Esta ley EJERCE esa voluntad política.

IMPACTO EN LA LEGISLACIÓN NACIONAL

La ley propuesta MATERIALIZA, no contraviene, la Constitución Política y los compromisos internacionales del Perú. Elimina una anomalía discriminatoria que erosiona la coherencia del ordenamiento jurídico.

ANÁLISIS COSTO-BENEFICIO

La presente iniciativa legislativa debe evaluarse bajo una perspectiva integral que trascienda el mero análisis financiero, ponderando el cumplimiento de obligaciones constitucionales, la reparación de derechos vulnerados y la sostenibilidad institucional del Estado de Derecho. El balance entre los costos identificables y los beneficios que se derivan de la ley es abrumadoramente positivo.

I. BENEFICIOS (CUALITATIVOS Y CUANTITATIVOS)

1. Cumplimiento Constitucional y Restablecimiento del Estado de Derecho:

- **Beneficio Principal:** La ley materializa derechos fundamentales expresamente reconocidos en la Constitución Política del Perú (igualdad, no discriminación, remuneración equitativa). El Estado corrige una anomalía que él mismo generó y perpetró, fortaleciendo la coherencia del ordenamiento jurídico y la primacía de la Constitución sobre prácticas administrativas discriminatorias.

2. Justicia Social y Reparación Histórica:

- Se repara una injusticia laboral de más de dos décadas contra trabajadores que ya fueron víctimas de ceses colectivos irregulares. Se culmina el proceso de reincorporación integral previsto en las Leyes N° 27803 y N° 30484, transformando un derecho formal en uno real y efectivo. Esto refuerza la credibilidad del Estado como garante de justicia.
-

3. Equidad Laboral y Cohesión Institucional Interna:

- Elimina un foco de conflictividad, resentimiento y división al interior de FONCODES. Al establecer una escala única, se promueve un ambiente de trabajo equitativo, donde la remuneración depende del cargo y la función, no del origen institucional del trabajador. Esto mejora la moral, la productividad y el sentido de pertenencia.

4. Alineamiento con Compromisos Internacionales:

- El Perú cumple con obligaciones contraídas ante la comunidad internacional (Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Convenios de la OIT), evitando eventuales cuestionamientos ante instancias internacionales de protección de derechos humanos por tolerar una discriminación salarial prolongada y sistemática en una entidad pública.

5. Impacto Socioeconómico Directo en las Familias:

- Los incrementos salariales para los trabajadores reincorporados (especialmente los más significativos) mejoran directamente su capacidad adquisitiva y su acceso a servicios básicos (salud, educación, vivienda), impactando positivamente en su calidad de vida y en la dinámica económica local.

6. Legitimidad Democrática y Gobernanza:

- El Congreso, representante de la soberanía popular, responde a una deuda histórica y da una señal clara de que los derechos fundamentales no son negociables por razones de mera conveniencia administrativa. Esto fortalece la confianza ciudadana en las instituciones democráticas.

II. COSTOS IDENTIFICADOS

1. Costo Presupuestal Directo:

- **Naturaleza:** Representa la materialización financiera de una obligación jurídica preexistente (el derecho a la igualdad remunerativa). No es un gasto nuevo o discrecional, sino la cuantificación del cumplimiento de una sentencia jurídica implícita.
- **Gestión Prevista:** Como se detalla en los oficios citados en la exposición de motivos y en el Anexo II, tanto FONCODES como el MIDIS vienen gestionando y programando los fondos necesarios para esta unificación desde el año **2019**. Por lo tanto, **no constituye una "sorpresa" o una carga fiscal imprevista** para el Tesoro Público.

- **Distribución:** El financiamiento se distribuirá, según la propia iniciativa, entre el presupuesto ordinario de FONCODES (para ajustes del personal de planta) y fondos especiales/transferencias del MIDIS (para la nivelación de los trabajadores reincorporados), tal como lo establece el análisis de responsabilidad presupuestal del Anexo II.

III. ANÁLISIS COMPARATIVO Y PONDERACIÓN FINAL

3.1 El "Costo" como Inversión en Derechos: El gasto que implica la unificación salarial debe entenderse como una **inversión obligatoria en el capital institucional y en la justicia**. Es el precio que el Estado debe asumir por haber permitido, por acción u omisión, la violación sistémica de derechos fundamentales durante más de 20 años.

3.2 Costo de la Inacción: El "costo" de no aprobar la ley es significativamente mayor y de naturaleza intangible, pero profundamente lesivo:

3.3 Costo de Credibilidad: El Estado se deslegitima al mantener activamente una política discriminatoria.

- **Costo Jurídico:** Se perpetúa una violación flagrante de la Constitución y los tratados internacionales, exponiendo al Estado a potenciales demandas contencioso-administrativas y ante el sistema interamericano.
- **Costo Social:** Se profundiza la desconfianza en las instituciones y se envía el mensaje de que la justicia social es un principio retórico, no exigible.

3.4 Proporcionalidad de los Ajustes: Los incrementos para el personal de planta de FONCODES son moderados (en promedio 15-25%) y corresponden a ajustes de gestión interna. Los incrementos mayores para los reincorporados (30%-155%) **no son un "beneficio" gratuito, sino la corrección de una discriminación extrema**, llevando sus remuneraciones a un piso de equidad que debió regir desde su reincorporación.

El análisis costo-beneficio demuestra que los beneficios de la presente ley que son de orden constitucional, social, ético e institucional superan con creces el costo presupuestal, el cual, además, ha sido previamente identificado y gestionado por las entidades involucradas. La aprobación de la ley representa la opción racional, jurídicamente obligada y socialmente justa, cerrando un ciclo de inequidad y afianzando los cimientos del Estado Constitucional y Social de Derecho en el Perú.

VINCULACIÓN CON LAS POLÍTICAS DE ESTADO

El Acuerdo Nacional (AN) es el conjunto de políticas de Estado de largo plazo aprobadas mediante Resolución Legislativa del Congreso N° 276, y constituye un marco de acción prioritario y vinculante para los poderes del Estado. El presente proyecto de ley se encuentra alineado de manera expresa y sustantiva con los siguientes objetivos y políticas del Acuerdo Nacional:

1. **Segunda Política de Estado: Democracia y Estado de Derecho.** Promueve el fortalecimiento del Estado de Derecho y la plena vigencia de los derechos fundamentales. La eliminación de la discriminación salarial y la restauración del principio de igualdad ante la ley para los trabajadores de FONCODES materializa directamente este mandato, asegurando que las instituciones públicas respeten y garanticen los derechos constitucionales en su propio seno.
2. **Tercera Política de Estado: Equidad y Justicia Social.** Este es el eje central de vinculación del proyecto. La política establece el compromiso del Estado de "promover la equidad y la justicia social mediante la compensación de las desigualdades". La corrección de una disparidad salarial histórica y sistemática entre trabajadores que realizan igual labor es una acción concreta de promoción de la justicia social y de compensación de una desigualdad injusta, tal como lo ordena esta política.
3. **Cuarta Política de Estado: Competitividad del País.** Dentro de sus lineamientos, se encuentra el compromiso de "promover el desarrollo de mercados de trabajo eficientes, transparentes y equitativos". La unificación de la escala remunerativa en una entidad pública elimina una distorsión grave en el mercado laboral del sector público, estableciendo criterios transparentes y equitativos para la remuneración, lo que contribuye a un entorno institucional más competitivo y eficiente.
4. **Décima Política de Estado: Reducción de la Pobreza y Desarrollo Sostenible.** La política enfatiza la necesidad de "ampliar las oportunidades de empleo e ingresos". Al garantizar una remuneración equitativa y suficiente a los trabajadores reincorporados, el proyecto contribuye directamente a mejorar sus condiciones de vida y las de sus familias, impactando positivamente en la superación de situaciones de vulnerabilidad económica y en la construcción de un desarrollo más inclusivo.

5. **Décima Segunda Política de Estado: Acceso a un Empleo Pleno, Digno y Productivo.** Esta política es de aplicación directa, ya que mandata al Estado a "garantizar el respeto de los derechos laborales" y a "promover condiciones laborales justas". El proyecto consolida el derecho a una remuneración digna y equitativa, erradicando una práctica laboral injusta y discriminatoria, con lo que se da cumplimiento sustancial a este compromiso de Estado.

La presente iniciativa legislativa no solo se fundamenta en la Constitución y los tratados internacionales, sino que también ejecuta y materializa compromisos de política de Estado de largo plazo asumidos por la República en el marco del Acuerdo Nacional. Su aprobación representa un avance concreto en la realización de los principios de equidad, justicia social, respeto a los derechos laborales y fortalecimiento del Estado de Derecho, los cuales son pilares fundamentales del consenso nacional reflejado en dicho instrumento.