

**LEY QUE AUTORIZA LA
NUEVA ESCALA REMUNERATIVA PARA
LOS TRABAJADORES DE LA
SUPERINTENDENCIA DEL MERCADO DE
VALORES (SMV) BAJO EL RÉGIMEN
LABORAL DEL DECRETO LEGISLATIVO
728, LEY DE PRODUCTIVIDAD Y
COMPETITIVIDAD LABORAL.**

Los Congresistas de la República que suscriben, miembros del **GRUPO PARLAMENTARIO HONOR Y DEMOCRACIA**, a iniciativa del Congresista **JORGE CARLOS MONTOYA MANRIQUE**, ejerciendo el derecho a iniciativa legislativa señalado en el artículo 107° de la Constitución Política del Perú y en concordancia con los artículos 22°, 67°, 75° y 76° del Reglamento del Congreso de la República, presentan la siguiente iniciativa de proyecto de ley:

FÓRMULA LEGAL

LEY QUE AUTORIZA LA NUEVA ESCALA REMUNERATIVA PARA LOS TRABAJADORES DE LA SUPERINTENDENCIA DEL MERCADO DE VALORES (SMV) BAJO EL RÉGIMEN LABORAL DEL DECRETO LEGISLATIVO 728, LEY DE PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD LABORAL

Artículo 1°.- Objetivo de la ley

La presente ley tiene por objeto autorizar la aprobación de una nueva escala remunerativa para los trabajadores sujetos al régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, de la Superintendencia del Mercado de Valores (SMV), a fin de reconocer la especialización técnica, la alta responsabilidad funcional y la relevancia estratégica de su labor en la regulación, supervisión y promoción del mercado de valores, mercado de productos, y del sistema de fondos colectivos, sin demandar recursos adicionales al Tesoro Público.

Artículo 2°.- Alcance de la Ley

La presente ley se aplica a todo el personal de la Superintendencia del Mercado de Valores (SMV) comprendido en el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728.

Artículo 3º.- Autorización para la aprobación de la nueva escala remunerativa

3.1 Autorícese al Ministerio de Economía y Finanzas (MEF) a aprobar la nueva escala remunerativa de los trabajadores de la SMV sujetos al régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728.

3.2 Dicha escala será aprobada mediante decreto supremo refrendado por el Ministro de Economía y Finanzas y el Superintendente del Mercado de Valores, en un plazo no mayor de treinta (30) días hábiles contados desde la entrada en vigor de la presente ley.

Artículo 4º.- Financiamiento

La implementación de la nueva escala remunerativa se financia exclusivamente con cargo a los recursos directamente recaudados por la Superintendencia del Mercado de Valores (SMV), derivados de las contribuciones y sanciones establecidas en la Ley del Mercado de Valores y normas conexas, sin requerir asignaciones adicionales del Tesoro Público.

Artículo 5º.- Excepción normativa

La Superintendencia del Mercado de Valores en su condición de organismo técnico especializado y sus trabajadores se rigen por el régimen laboral de la actividad privada y no están comprendidos dentro de los alcances de las normas que regulan la gestión de recursos humanos del servicio civil, Ley N° 30057.

Se exonera a la Superintendencia del Mercado de Valores (SMV) del tope de ingresos previsto en el artículo 2 del Decreto de Urgencia N° 038-2006, así como de lo establecido en los artículos 6 y 9 de la Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2026, exclusivamente para la implementación de la nueva Escala Remunerativa regulada en la presente Ley.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

PRIMERA DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA FINAL

La implementación de la nueva escala remunerativa para los trabajadores de la SMV sujetos al régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728 entrará en vigencia el 1 de enero de 2026, conforme a lo dispuesto en la presente ley.

SEGUNDA DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA FINAL

Con la finalidad de implementar la nueva escala remunerativa para los trabajadores de la SMV sujetos al régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728, incorpórese a dicha entidad entre las entidades excluidas del artículo 3 del Decreto Legislativo N° 1666 - Decreto Legislativo Marco de la Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Sector Público.

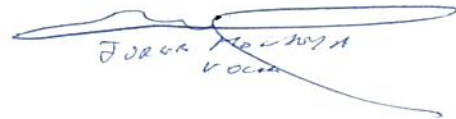
TERCERA DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA FINAL

La implementación de la nueva escala remunerativa no implica modificación alguna respecto al derecho al otorgamiento de la Compensación por Tiempo de Servicios (CTS), la Asignación Familiar, ni de los beneficios reconocidos en virtud de procesos de negociación colectiva y laudos arbitrales previamente emitidos, los cuales se mantienen incólumes conforme a la normativa vigente.

Lima, 19 de noviembre de 2025


Jorge Montoya
VOCAL

Juan Pedrillo


Jorge Montoya
VOCAL

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

I. Impacto de la SMV en el desarrollo económico

1. Función estructural de la SMV en la economía nacional

La Superintendencia del Mercado de Valores (SMV) constituye uno de los pilares institucionales del sistema financiero peruano. Su función no se limita al control y supervisión del mercado de valores, mercado de productos y del sistema de fondos colectivos, sino que abarca la promoción del **ahorro interno, la canalización eficiente de recursos hacia la inversión productiva y la preservación de la confianza en los mecanismos de financiamiento.**

La SMV ejerce competencia sobre el **mercado de valores, mercado de productos y el sistema de fondos colectivos**, regulando y supervisando a **237 emisores de valores objeto de oferta pública, 320 fondos de inversión, fondos mutuos, patrimonios autónomos y titulizados**, así como **82 entidades autorizadas para operar** en los distintos segmentos del mercado financiero. Esta estructura configura un **ecosistema de inversión y financiamiento alternativo al crédito bancario tradicional**, que complementa y dinamiza la economía nacional.

El rol de la SMV, conforme a la Ley del Mercado de Valores y su normativa complementaria, es **proteger al inversionista, promover la eficiencia y transparencia del mercado, garantizar la difusión oportuna de información relevante y asegurar la correcta formación de precios.** Dichos objetivos no son meramente institucionales, sino **instrumentales para el desarrollo económico del país**, pues constituyen la base sobre la cual se fomenta el ahorro, la inversión y la competitividad del sistema financiero.

2. Dimensión económica y relevancia macrofinanciera

El **mercado de valores peruano** ha alcanzado un volumen de emisión por oferta pública que asciende, a octubre del presente año, a **10,02 mil millones de dólares estadounidenses**, de los cuales el **30 % corresponde a operaciones realizadas por personas naturales.** Este dato refleja la progresiva democratización del acceso a los instrumentos financieros y el fortalecimiento de la **participación ciudadana en la inversión productiva.**

En el ámbito de la **industria de fondos mutuos y de inversión**, bajo supervisión de la SMV, participan **475,000 personas** con recursos administrados por un total cercano a **21,000 millones de dólares estadounidenses**, lo que equivale aproximadamente al **5 % del**

Producto Bruto Interno (PBI) del país y representa la cuarta parte del sistema previsional de las AFP.

Este volumen de ahorro administrado y movilizado por el sistema supervisado por la SMV evidencia que la entidad es **actor clave en la intermediación financiera nacional**, ya que permite que los capitales privados —tanto institucionales como personales— sean canalizados hacia sectores productivos mediante emisiones de valores, fondos de inversión y mecanismos de financiamiento alternativo.

En consecuencia, **la eficiencia y estabilidad jurídica de los mercados supervisados por la SMV tienen un impacto directo en el crecimiento del PBI, en la generación de empleo formal y en la estabilidad macroeconómica**, pues facilitan el flujo de capital hacia proyectos de infraestructura, innovación, energía, industria y tecnología.

3. La SMV como agente de competitividad y diversificación económica

A diferencia de los mercados de crédito tradicionales, el mercado de valores promueve el **financiamiento descentralizado y competitivo**, reduciendo los costos de capital y favoreciendo la inclusión de nuevas empresas emisoras, especialmente las **pequeñas y medianas empresas (pymes)**.

La reciente **modificación del Reglamento del Mercado Alternativo de Valores (MAV)**, bajo iniciativa de la SMV, busca precisamente potenciar la incorporación de este segmento empresarial, ofreciendo una plataforma regulada y accesible para que las medianas empresas obtengan financiamiento a través de la emisión de instrumentos financieros, favoreciendo así **la diversificación productiva y la competencia con el sistema bancario tradicional**.

En este sentido, la SMV se constituye en un **instrumento de política económica indirecta del Estado**, mediante el cual se promueve la **competencia financiera, la transparencia de los mercados y la expansión de las fuentes de inversión**, elementos esenciales para la sostenibilidad del desarrollo nacional.

4. Vinculación con los compromisos internacionales y la OCDE

La labor de la SMV tiene, además, una dimensión estratégica en el **proceso de adhesión del Perú a la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE)**.

Entre las recomendaciones emitidas por dicho organismo se encuentran el **fortalecimiento del gobierno corporativo, la transparencia en las ofertas públicas de adquisición y compra (OPA y OPC)**, y la

prevención del lavado de activos y financiamiento del terrorismo (LA/FT).

La SMV ha venido implementando estas recomendaciones mediante:

- La actualización de los reportes de cumplimiento del Código de Buen Gobierno Corporativo;
- La modificación del Reglamento de OPA y OPC, para establecer procedimientos más transparentes; y
- La revisión de las normas de prevención de lavado de activos, elevando los estándares internacionales de cumplimiento.

Estas reformas no solo responden a exigencias de la OCDE, sino que consolidan la imagen del Perú como una **economía confiable, regulada y atractiva para la inversión extranjera directa**, lo que impacta positivamente en la calificación crediticia soberana y en el flujo de capitales hacia el país.

Es importante señalar, que la OCDE en su Estudios Económicos de la OCDE: Perú 2025¹, recomienda en el numeral 2.3.2 Reducir las barreras institucionales, lo siguiente:

*«La capacidad institucional también sigue siendo un factor limitante. El regulador del mercado de valores, **la Superintendencia del Mercado de Valores (SMV), padece un déficit de recursos** (de financiamiento y de personal) y de capacidades que debilitan su posición para regular con eficacia, para supervisar la actividad del mercado y para hacer cumplir la regulación (OECD, 2024). La existencia de una infraestructura tecnológica obsoleta limita su capacidad para proporcionar una supervisión oportuna y precisa, lo que reduce la eficiencia y la transparencia del mercado. **A diferencia de sus homólogos —la SBS y el BCRP—, la SMV carece de independencia constitucional y sigue dependiendo del Ministerio de Economía y Finanzas, lo que limita su control sobre las cuestiones de presupuesto, dotación de personal e iniciativas legislativas.** Para garantizar una supervisión sólida, mejorar la transparencia y respaldar las reformas de los mercado de capitales, es esencial que exista una mejor coordinación formal entre la SMV y la Superintendencia de Banca, Seguros y Administradoras Privadas de Fondos de Pensiones (SBS) —el regulador del sistema financiero, del sector asegurador y de los fondos de pensiones privados— y el Banco Central (BCRP), así como una mayor capacidad institucional de la SMV y medidas para reforzar su independencia operativa y su autoridad legislativa.»*

¹ Fuente: https://www.oecd.org/content/dam/oecd/es/publications/reports/2025/09/oecd-economic-surveys-peru-2025_d9bfa904/626594d0-es.pdf

5. Integración regional y proyección internacional

La SMV lidera también los procesos de **integración de los mercados bursátiles de Chile, Colombia y Perú**, previstos para consolidarse hacia el año 2026.

Esta integración —basada en principios de **reconocimiento recíproco de intermediarios y emisores**— permitirá ampliar la base de inversionistas, mejorar la liquidez de los mercados y facilitar la transferencia de capitales dentro de la región andina.

La existencia de un marco regulatorio robusto y de una defensa jurídica eficaz de la SMV es esencial para garantizar la **seguridad jurídica de las operaciones transfronterizas** y la **protección de los inversionistas internacionales**, factores determinantes para el posicionamiento del Perú como centro financiero regional.

6. Impacto en la sostenibilidad y gobernanza económica

La actuación de la SMV tiene un efecto directo sobre la **sostenibilidad del sistema financiero** y la **gobernanza económica del país**.

La entidad asegura que las operaciones bursátiles se realicen con **información veraz, completa y oportuna**, evitando la manipulación de precios o la utilización de información privilegiada. De igual modo, supervisa que las sociedades emisoras cumplan estándares de **responsabilidad corporativa, transparencia y rendición de cuentas**, elementos que fortalecen el **capital reputacional del mercado peruano** y su alineación con las mejores prácticas internacionales.

En suma, la SMV contribuye de manera concreta a la **reducción de riesgos sistémicos**, a la **integridad del mercado de capitales** y a la **protección patrimonial de los ciudadanos e inversionistas**, lo cual es fundamental para el sostenimiento del crecimiento económico en el mediano y largo plazo.

II. RELEVANCIA LABORAL Y DESBALANCE SALARIAL

A pesar del crecimiento y la diversificación de sus funciones, el personal de la Superintendencia del Mercado de Valores desarrolla su labor bajo un régimen remunerativo que no refleja el nivel de complejidad técnica, responsabilidad institucional ni el valor público del servicio de supervisión y regulación que presta. La gestión del mercado de valores, los fondos de inversión y los patrimonios autónomos requiere competencias altamente especializadas en derecho financiero, análisis económico, gestión de riesgos y cumplimiento normativo, lo que demanda una política de recursos humanos acorde con la naturaleza estratégica de la entidad.

Este desajuste entre la magnitud de las funciones asumidas y la estructura remunerativa vigente genera el riesgo de desincentivar al personal especializado y comprometer la continuidad del servicio público de supervisión bursátil, cuya calidad es esencial para la estabilidad del sistema financiero y la protección del inversionista.

En tal sentido, la evidencia del crecimiento sostenido y la creciente sofisticación de las actividades bajo competencia de la SMV —incluyendo la supervisión de emisores, intermediarios, fondos mutuos, fondos de inversión y patrimonios titulizados— constituye un fundamento técnico, institucional y administrativo legítimo para evaluar la adecuación de su escala remunerativa.

Dicha adecuación debe reflejar de manera proporcional el grado de responsabilidad, la complejidad funcional y el impacto económico del trabajo que desempeña el personal de la SMV, en concordancia con los principios de mérito, especialización y servicio al interés público que sustentan su misión institucional.

El Perú requiere un mercado de valores sólido, transparente y competitivo, capaz de canalizar inversión hacia actividades productivas y de sostener la confianza del público inversionista. Este objetivo nacional no puede alcanzarse sin un equipo humano altamente profesional, especializado y debidamente remunerado, que respalde la labor técnica, regulatoria y de supervisión que ejerce la Superintendencia del Mercado de Valores.

En ese marco, la actualización de la escala remunerativa del personal comprendido en el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728 constituye una medida necesaria para asegurar la retención y motivación del talento humano especializado, condición indispensable para mantener la calidad, independencia y eficiencia de este servicio público estratégico que sustenta la integridad y el desarrollo del sistema financiero peruano.

Con excepción del Superintendente del Mercado de Valores —quien se ciñe bajo el régimen del Servicio Civil, y cuya remuneración asciende a S/ 28 000.00—, **la última escala remunerativa aprobada para los servidores de la entidad, sujetos al régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728 data del año 1999**, lo que ha generado una brecha significativa que se mantiene vigente, a pesar del sostenido incremento en la carga operativa, la complejidad de los servicios y el nivel de responsabilidad que exige las funciones de regulación y supervisión.

Cuadro 01 Escala remunerativa 2025

Nivel	Máx		Mín
11	17,400	(*)	
10	15,660	(*)	13,920
9	13,050		12,180
8	11,310		9,396
7	9,396		8,004
6	7,830		6,786
5	6,612		5,394
4	5,046		3,132
3	4,698		2,958
2	2,958		2,436
1	2,436		1,566

(*) Se aplica el tope vigente para el año 2025 equivalente a S/ 15 600.00

Fuente: Portal del Mercado de Valores SMV:
<https://www.smv.gob.pe/ConsultasP8/temp/Escala%20salarial.pdf>

1. Marco Constitucional y Normativo

La Constitución Política del Perú, en sus artículos 22, 23 y 24, reconoce la protección del trabajo como un derecho fundamental, disponiendo que el Estado promueva condiciones que garanticen el bienestar económico y social del trabajador y de su familia. En particular, el artículo 24 consagra el derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que asegure al servidor público una vida digna y acorde con la responsabilidad de las funciones que desempeña.

En el marco de dicho mandato constitucional, la Superintendencia del Mercado de Valores (SMV) —como organismo técnico especializado del Estado— debe contar con un régimen remunerativo que refleje la complejidad, especialización y valor público de las labores que realiza su personal. La naturaleza estratégica de la función supervisora y regulatoria en los mercados financieros exige que las condiciones laborales sean compatibles con los estándares constitucionales de equidad, suficiencia y justicia retributiva.

Asimismo, el Tribunal Constitucional ha precisado, en reiterada jurisprudencia, que la remuneración posee una naturaleza alimentaria y se encuentra protegida frente a modificaciones arbitrarias que disminuyan su capacidad de satisfacer las necesidades básicas del trabajador y su núcleo familiar. Este principio resulta plenamente aplicable al personal de la SMV, cuya labor garantiza la transparencia del mercado de valores y la

protección del inversionista, actividades que demandan alta responsabilidad técnica y ética en el ejercicio del servicio público.

En materia presupuestal, el artículo 79 de la Constitución prohíbe la iniciativa parlamentaria para crear o aumentar gastos públicos sin la previa planificación financiera, principio recogido también en la Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto Público (Ley N° 28411) y su Reglamento. La presente iniciativa cumple con estos requisitos al garantizar que la nueva escala remunerativa se financie con recursos propios y planificados de la SMV.

Además, recientes leyes aprobadas en 2025 en entidades públicas como el Ministerio Público – Fiscalía de la Nación y el Instituto Nacional de Innovación Agraria, han establecido nuevas escalas remunerativas para sus trabajadores, reconociendo el impacto inflacionario acumulado y la necesidad de retener talento especializado.

2. Fundamentos fácticos y técnicos que sustentan la iniciativa legislativa

a) Importancia Estratégica de la SMV

La Superintendencia del Mercado de Valores (SMV) es una entidad clave para la seguridad jurídica y económica del país, encargada de regular, supervisar y promover la transparencia, eficiencia y estabilidad del mercado de valores, mercado de productos y del sistema de fondos colectivos. Su labor garantiza la correcta formación de precios, la difusión de información veraz y oportuna, y la protección del inversionista, elementos esenciales para la confianza de los agentes económicos y el desarrollo sostenible del sistema financiero nacional.

La SMV administra y resguarda un acervo documental y financiero de alta sensibilidad, vinculado a emisores, intermediarios, fondos de inversión, patrimonios autónomos y operaciones bursátiles, cuya integridad es fundamental para la preservación de la confianza pública en el mercado. Asimismo, ha incorporado plataformas digitales y sistemas de supervisión electrónica que operan de manera continua, fortaleciendo la trazabilidad, transparencia y eficiencia de sus servicios. Las plataformas de financiamiento colectivo (o crowdfunding) permiten poner en contacto a pequeños inversores y pequeñas empresas que buscan inversiones en capital. El sector del financiamiento colectivo en Perú apenas se creó en 2021, cuando entró en vigor su regulación por parte de la Superintendencia del Mercado de Valores (SMV).

Su compromiso con la calidad institucional se refleja en la implementación de estándares internacionales de gestión, seguridad de la información y prevención de la corrupción, consolidando su reputación como un organismo moderno, confiable y orientado a la mejora continua.

b) Pérdida del Poder Adquisitivo y Desfase Remunerativo

La última actualización remunerativa data del 1999, con más de 26 años de vigencia sin ajustes. Durante este periodo, la inflación acumulada oficial del INEI supera el 35%, ocasionando una pérdida real del poder adquisitivo cercana al 50% para el personal, afectando remuneraciones efectivas.

De manera referencial, sobre la base de un análisis técnico-económico realizado indica que, por ejemplo, la remuneración nominal promedio de un trabajador ha disminuido en términos reales desde S/. 6,238.89 en 2013 a un valor efectivo estimado en S/. 2,750 en 2025.

Cuadro 02

Año	Inflación Anual %	Inflación Acumulada %
2014	3.246	3.246
2015	3.5478	6.909
2016	3.5931	10.75
2017	2.8038	13.856
2018	1.3167	15.355
2019	2.1358	17.818
2020	1.8273	19.971
2021	3.979	24.745
2022	7.8772	34.572
2023	6.2643	43.002

Fuente: INEI

c) Propuesta de Incremento Remunerativo en la Superintendencia del Mercado de Valores (SMV)

Resulta necesario proponer un incremento razonable de las remuneraciones del personal sujeto al régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728 de la Superintendencia del Mercado de Valores (SMV), así como la implementación de una nueva escala remunerativa, exonerada de la restricción general de incrementos salariales prevista en la Ley de Presupuesto del Sector Público.

Dicha medida se sustenta en el deterioro real del poder adquisitivo de las remuneraciones, ocasionado por la inflación acumulada en los últimos años y en la brecha existente entre la alta especialización técnica requerida y las condiciones retributivas vigentes.

Teniendo en consideración a nuestros homólogos referenciados por la OCDE —la SBS y el BCRP—, a continuación, se muestran las remuneraciones de ambas instituciones:

Cuadro 03
Remuneraciones del Banco Central de Reserva del Perú – BCRP
(en miles de soles, al 30 de setiembre de 2025)

PUESTO***	SUELDO MENSUAL **	
	MÍNIMO	MÁXIMO
Presidente	41,6	41,6
Gerente General	41,4	41,4
Gerente Central	37,3	40,0
Gerente	23,2	36,2
Subgerente	15,7	31,5
Asesor	11,8	27,4
Jefe Departamento	9,5	23,3
Supervisor	5,9	20,8
Especialista	2,3	17,7
Asistente	1,1	11,2
Técnico	1,1	7,4
Secretaria	1,2	6,3

* 12 sueldos y 2 gratificaciones

** Efectivamente pagadas dentro de los rangos salariales aprobados.

*** Considera a los trabajadores permanentes del Banco.

Fuente:

<https://www.bcrp.gob.pe/docs/Transparencia/Remuneraciones-Personal/2025/remuneraciones-2025-09.pdf>

Cuadro 04

Bandas salariales de la Superintendencia de Banca, Seguros y AFP

BANDAS SALARIALES SBS (Soles)				
Categoría	LINEA Y ASESORÍA EXPERTA			
	Min	Mid Point	Max	
N0	38,500	38,500	38,500	
N1	26,000	30,800	35,600	
N2	22,000	26,000	30,000	
N3 / P0	16,000	19,000	22,000	
P1	13,500	16,000	18,500	
P2	10,000	11,750	13,500	
P3	7,500	8,750	10,000	
P4	6,000	6,750	7,500	
P5	3,800	4,900	6,000	
Categoría	APOYO ESTRATEGICO			
	Min	Mid Point	Max	
N1	A	28,000	31,800	35,600
	B	26,000	29,875	33,750
N2	A	16,667	20,833	25,000
	B	15,000	18,750	22,500
	C	14,000	17,550	21,100
E0	A	10,600	13,300	16,000
	B	9,000	11,300	13,600
E1	A / B	7,100	9,550	12,000
E2	A	5,300	6,650	8,000
	B	4,600	5,750	6,900
E3	A	4,300	5,400	6,500
	B	3,800	4,750	5,700
Categoría	SECRETARIAS, TECNICOS Y AUXILIARES			
	Min	Mid Point	Max	
S1	4,500	6,700	8,100	
S2	3,200	4,100	5,000	
T1	4,100	5,100	6,100	
T2	3,200	4,100	5,000	
A	1,800	2,750	3,700	

Fuente:

[https://www.sbs.gob.pe/Portals/0/ger/LEY TRANS INFOPERSONAL/2022/Informaci%C3%B3n%20para%20CIAP Escala%20de%20Remuneraciones%20Brutas%20por%20Categor%C3%ADa%20-%20SBS%202022.pdf](https://www.sbs.gob.pe/Portals/0/ger/LEY%20TRANS%20INFOPERSONAL/2022/Informaci%C3%B3n%20para%20CIAP%20Escala%20de%20Remuneraciones%20Brutas%20por%20Categor%C3%ADa%20-%20SBS%202022.pdf)

En atención a ello, y luego del análisis institucional de las posibilidades presupuestales y de gestión, se propone adoptar un nuevo esquema

remunerativo que reivindique el valor del capital humano especializado de la SMV. Para dicho propósito, la entidad conformará un Grupo de Trabajo Técnico encargado de elaborar un informe de diagnóstico y propuesta de estructura salarial actualizada, considerando criterios de equidad interna, competitividad externa, responsabilidad funcional y sostenibilidad fiscal.

La propuesta contempla un incremento promedio del 60 % para el personal comprendido en el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728, con ajustes diferenciados en determinados cargos directivos vinculados a la conducción institucional.

El objetivo de esta medida es reducir brechas salariales internas, garantizar equidad retributiva y fortalecer la competitividad institucional, asegurando la retención del talento humano especializado sin generar desequilibrios presupuestales ni afectar la sostenibilidad de la estructura salarial general.

En síntesis, la propuesta busca reconocer el valor técnico y social del trabajo desarrollado por el personal de la SMV, asegurando que la entidad mantenga su capacidad de supervisión eficaz y su prestigio como organismo regulador moderno, transparente y confiable.

III. Análisis económico y sostenibilidad financiera

La SMV constituye un organismo público con autonomía funcional, técnica, económica y administrativa, según lo dispuesto en la Ley del Mercado de Valores y el Decreto Legislativo N° 861. A diferencia de otras entidades del Estado, la SMV no depende del presupuesto público general, ya que se financia íntegramente con recursos directamente recaudados por concepto de contribuciones, derechos de supervisión y sanciones administrativas.

1. Capacidad de financiamiento

Los ingresos propios de la SMV provienen de los aportes de los participantes del mercado —emisores, intermediarios, sociedades administradoras de fondos y demás entidades supervisadas—, los cuales constituyen recursos estables, predecibles y sostenibles que garantizan su operatividad sin generar carga fiscal al Tesoro Público. De acuerdo con los reportes institucionales del ejercicio fiscal 2024-2025, la SMV recaudó en promedio S/ 250 millones anuales, con un excedente corriente positivo cercano a los S/ 60 millones, lo que demuestra una gestión financiera solvente, capaz de asumir el costo de una restructuración remunerativa gradual y responsable.

Ejercicio fiscal	Ingresos totales (S/ millones)	Gastos totales (S/ millones)	Saldo de balance (S/ millones)
2021	198.4	171.2	27.2
2022	219.6	178.7	40.9
2023	234.8	186.5	48.3
2024	248.7	188.1	60.6

Fuente: *Elaboración propia con base en informes de ejecución presupuestal de la SMV (MEF, Consulta Amigable – Pliego 019).*

Estos resultados evidencian que la entidad mantiene una liquidez operativa superior al 20 % de su ejecución presupuestal anual, margen que permite financiar la actualización de la escala remunerativa sin comprometer su equilibrio económico.

2. Impacto presupuestal y sostenibilidad

La nueva escala remunerativa proyectada se financiará con cargo a los recursos propios institucionales, sin necesidad de transferencias del MEF ni incrementos presupuestales del Tesoro Público, que se encuentra plenamente cubierto por los saldos de balance de ejercicios anteriores.

Asimismo, la SMV mantiene una ejecución presupuestal promedio del 90 %, con capacidad para realizar modificaciones internas de partidas conforme a la Directiva N° 001-2023-EF/50.01 de la Dirección General de Presupuesto Público.

3. Productividad, eficiencia e impacto institucional

La mejora de las remuneraciones permitirá:

- Retener y atraer profesionales altamente especializados, en campos de economía financiera, derecho bursátil, análisis de riesgo, auditoría y gobierno corporativo.
- Reducir la rotación del personal técnico que, actualmente, supera el 15 % anual debido a la brecha remunerativa con el sector privado.

- Elevar la productividad institucional, al vincular los incentivos económicos con el cumplimiento de indicadores de desempeño y resultados de supervisión.
- Fortalecer la competitividad del mercado de capitales, garantizando un sistema regulatorio robusto y confiable.

4. Compatibilidad macroeconómica

La medida propuesta no altera el equilibrio fiscal nacional, dado que no implica gasto público adicional, ni nuevas obligaciones del Tesoro. Por el contrario, al reforzar la capacidad técnica y regulatoria de la SMV, se genera un efecto indirecto positivo sobre la estabilidad macrofinanciera y la inversión privada, consolidando la confianza del inversionista y reduciendo el riesgo país.

En suma, la presente iniciativa es económicamente viable, presupuestalmente sostenible y fiscalmente neutra, sustentada en la solidez financiera de la SMV y en su carácter estratégico dentro del sistema económico nacional.

5. Efectos y beneficios esperados

La implementación de una nueva escala remunerativa permitirá fortalecer el capital humano especializado, mejorar la eficiencia institucional, reducir la rotación laboral y reforzar la confianza en el sistema financiero nacional. Además, contribuirá a consolidar un servicio público moderno, meritocrático y alineado con las políticas nacionales de desarrollo y transparencia.

IV. VINCULACIÓN CON LA AGENDA LEGISLATIVA

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