



SUMILLA: PROYECTO DE LEY QUE FOMENTA EL DESEMPEÑO INSTITUCIONAL A TRAVÉS DE BONIFICACIONES A LOS TRABAJADORES DE LA SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL (SUNAFIL)

EL CONGRESISTA DE LA REPÚBLICA, ALEX ANTONIO PAREDES GONZALES, integrante del Grupo Parlamentario "BLOQUE MAGISTERIAL DE CONCERTACIÓN NACIONAL", 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 FOMENTA EL DESEMPEÑO INSTITUCIONAL A TRAVÉS DE BONIFICACIONES A LOS TRABAJADORES DE LA SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL (SUNAFIL)

Artículo 1. Objeto de la Ley

La presente ley tiene por objeto fomentar el desempeño institucional eficiente y sostenible de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), a través de la asignación de bonificaciones económicas a sus trabajadores, con el fin de incentivar la mejora continua de los servicios de fiscalización laboral y promover el bienestar y compromiso de su personal.

Artículo 2. Alcance de la Ley

Esta ley es aplicable a todos los trabajadores de SUNAFIL que formen parte del régimen del Decreto Legislativo N° 728 y que perciban remuneración conforme a las disposiciones establecidas en la institución.

Artículo 3. Condiciones para ser beneficiario

Los trabajadores de SUNAFIL podrán acceder a la bonificación siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

1. Mantener una relación laboral activa con SUNAFIL al momento de la evaluación y asignación de la bonificación.
2. Contar con una antigüedad mínima de seis (6) meses consecutivos en la institución, asegurando una continuidad en el servicio que permita evaluar su desempeño de manera objetiva.
3. Haber desempeñado su labor de acuerdo al Manual de Organización y Funciones de la SUNAFIL.
4. No haber sido objeto de sanciones administrativas o disciplinarias vigentes al momento de la evaluación.

Artículo 4. Asignación de bonificación basada en excedentes de recaudación

El Ministerio de Economía y Finanzas (MEF) autoriza la asignación de una bonificación, financiada mediante la fuente de Recursos Ordinarios, de hasta un cincuenta por ciento (50%) de la remuneración básica, aplicable cuando se genere un excedente derivado de la mayor recaudación promedio ponderada de los recursos directamente captados por la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral en los últimos tres (3) años fiscales. Esta bonificación será otorgada a los trabajadores, siempre que se cumpla con los criterios establecidos en la presente ley.

Esta bonificación no es de carácter pensionable y se otorgará de manera semestral, siempre y cuando se mantengan los excedentes en cada período de evaluación, y estará sujeta a la capacidad presupuestaria de la SUNAFIL.

Artículo 5. Criterios de desempeño para la asignación de la bonificación

La bonificación será otorgada siempre que SUNAFIL haya alcanzado al menos el ochenta y cinco por ciento (85%) de los indicadores institucionales estratégicos establecidos por el Ministerio de Economía y Finanzas (MEF) y evaluados en coordinación con la propia entidad. Estos indicadores estarán orientados a la eficiencia en la fiscalización, reducción de brechas laborales y mejoras en la ejecución operativa.

Artículo 6. Restricciones en el uso de los recursos

Los recursos asignados para el financiamiento de las bonificaciones contempladas en la presente ley no podrán ser reasignados, transferidos ni utilizados para fines distintos a los estipulados en esta norma.

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA FINAL

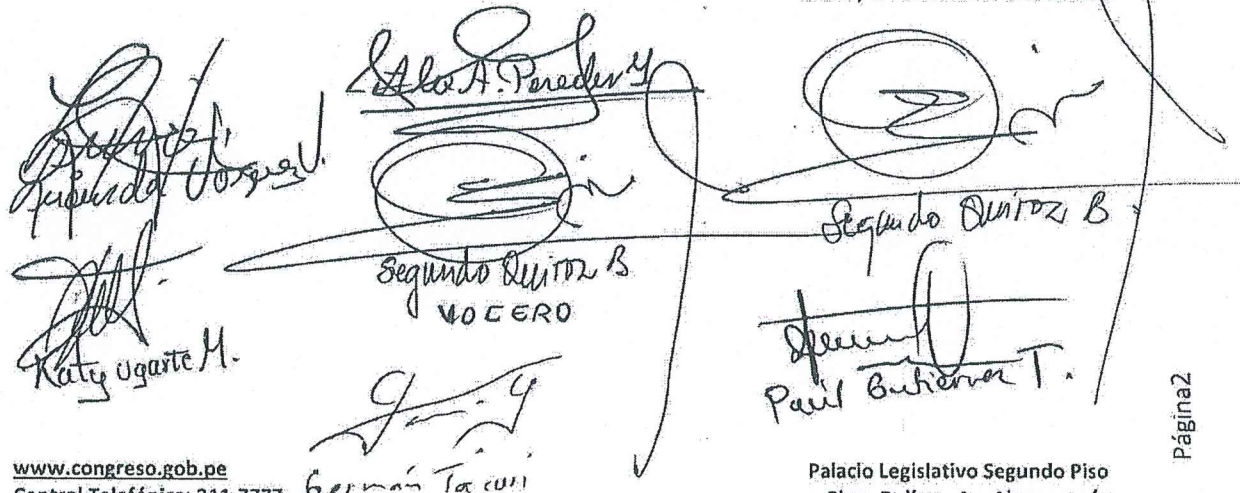
Primera. – Vigencia de la Ley

La presente Ley entrará en vigencia al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial "El Peruano".

Segunda. - Reglamentación

El Poder Ejecutivo dispondrá la emisión de las normas reglamentarias necesarias dentro de un plazo de noventa (90) días naturales desde la entrada en vigencia de la presente ley.

Lima, Diciembre del 2024





EXPOSICION DE MOTIVOS

I. FUNDAMENTOS DE LA PROPUESTA

a) Antecedentes

La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) se constituyó en el año 2013 a través de la Ley N.º 29981, con el objetivo de promover, supervisar y fiscalizar el cumplimiento de la normativa en materia laboral y de seguridad y salud en el trabajo. Además, SUNAFIL tiene la tarea de ofrecer asesoría técnica, realizar investigaciones especializadas y sugerir la emisión de normativas, tal como lo prevé esta misma Ley, que también modificó la Ley N.º 28806, Ley General de Inspección del Trabajo.

Desde su creación, los salarios de sus trabajadores, establecidos mediante el Decreto Supremo N° 324-2013-EF, no han sido ajustados por más de una década. Esta situación ha persistido a pesar de los cambios en el panorama económico nacional, que han afectado significativamente la canasta básica familiar y el poder adquisitivo de los trabajadores en el Perú. En contraste, otros funcionarios que realizan funciones similares al personal inspectivo reciben remuneraciones mucho más elevadas.

Esta problemática está en consonancia con lo expresado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en sus "Directrices sobre los principios generales de la inspección del trabajo", publicadas a fines de 2022, donde se subraya que:

"4.1.9. La remuneración de los inspectores del trabajo debería ser proporcional a sus responsabilidades, y coincidir con la de otros funcionarios de nivel comparable en el mismo país. La remuneración insuficiente puede dar lugar a una mayor rotación del personal entre los inspectores del trabajo y contribuye a que resulte más difícil atraer a personas altamente calificadas. Los inspectores del trabajo pueden ser tratados de forma irrespetuosa a causa de sus salarios bajos²¹. El bajo nivel salarial puede llevar a los inspectores a buscar otras fuentes de ingresos y generar riesgos de soborno, lo que menoscabaría la responsabilidad, la efectividad y la imparcialidad de los servicios de inspección del trabajo."

"4.1.11. Una buena manera de retener a los inspectores del trabajo y mejorar su productividad es ofrecer perspectivas profesionales atractivas."

Este marco internacional subraya la importancia de revisar y actualizar las condiciones salariales de los inspectores de SUNAFIL para garantizar la calidad y efectividad de sus labores en beneficio del sistema laboral del país.

b) Identificación del problema

Desde el 2013 bajo la Ley N.º 29981, la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) ha ido ampliando sus competencias. Inicialmente, sus funciones se enfocaban en la supervisión del cumplimiento de la normativa laboral y de seguridad y salud en el trabajo. Posteriormente, en 2018, se amplió su ámbito de acción a las microempresas mediante la Ley N.º 30814, y en 2021, la Ley N.º 31131 extendió su competencia a los trabajadores bajo el régimen CAS, limitando esta



extensión a la fase de implementación de la ley. Estas modificaciones evidencian una tendencia creciente en la asignación de responsabilidades tanto en los temas abordados por el personal inspectivo como en los sectores bajo su jurisdicción.

Los Inspectores del Trabajo tienen el mandato, tanto legal como convencional, de verificar el cumplimiento de las normativas sociolaborales y de seguridad en el trabajo. Para ello, se les otorgan atribuciones y competencias específicas que exigen un alto grado de especialización. Desde su ingreso a la SUNAFIL, se subraya la importancia de esta especialización, fundamentada en principios como la eficacia y la unidad de función y actuación que rigen el Sistema de Inspección del Trabajo.

La labor de los inspectores está rodeada de una complejidad que se refleja en los productos que generan, tales como requerimientos de información, medidas correctivas, informes de actuaciones inspectivas y actas de infracción. La alta especialización de estos servidores públicos es crucial para abordar de manera eficiente los casos que investigan, lo que incluye desde la recolección y valoración de pruebas hasta la adecuada aplicación de la normativa vigente, siempre dentro de los plazos establecidos.

La carga laboral, combinada con los cortos plazos para resolver los casos y las múltiples responsabilidades de los inspectores —como labores de orientación, capacitaciones y actividades institucionales— hace que el trabajo sea particularmente exigente. Estas condiciones, unidas a la responsabilidad de decidir entre la emisión de informes o actas de infracción, aumentan la complejidad de la función inspectiva.

El Convenio sobre la inspección del trabajo de 1947 (núm. 81) de la OIT resalta la importancia de que los inspectores no sean sobrecargados con funciones adicionales que interfieran en el cumplimiento efectivo de sus responsabilidades principales. Asimismo, este convenio establece que los inspectores deben gozar de estabilidad en el empleo y estar protegidos de influencias externas indebidas. Además, el convenio destaca la necesidad de que los inspectores reciban la formación adecuada para desempeñar sus funciones con éxito. De manera similar, las "Directrices sobre los principios generales de la inspección del trabajo" de la OIT refuerzan la relevancia de que los inspectores posean un alto nivel de conocimientos técnicos y normativos.

En este sentido, la Resolución de Superintendencia N.º 189-2019-SUNAFIL aprobó una serie de criterios técnicos para determinar qué inspecciones se consideran complejas. Entre los factores que se evalúan están:

- a) La complejidad de la materia o submateria a inspeccionar.
- b) El número de materias o submaterias objeto de la orden de inspección (igual o superior a nueve).
- c) El número de trabajadores involucrados en la investigación (igual o superior a 100).
- d) Las características del sujeto inspeccionado, evaluadas por los Subintendentes de Actuación Inspectiva de la SUNAFIL, tanto a nivel de Lima Metropolitana como en las intendencias regionales.



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia,
y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

Asimismo, dicha resolución consideró como complejas ciertas materias sociolaborales específicas, en función de su naturaleza y el impacto sobre las condiciones de trabajo.

MATERIA	SUB MATERIA	N.º	
Derechos fundamentales	Relaciones colectivas	Convenios colectivos	1
		Libertad sindical (Licencia Sindical, Cuota Sindical, entre otros)	2
		Huelga	3
	Discriminación en el trabajo	Por razón de sexo	4
		Por razón sindical	5
		Otras discriminaciones	6
		Por VIH/SIDA	7
		Por discapacidad	8
		Hostigamiento sexual	9
		Discriminación en el acceso al trabajo	10
		Promoción y empleo de las personas con discapacidad	11
		Oferas Públicas de Empleo	12
		Ley de Igualdad de Oportunidades	13
		Trabajo forzoso	14
Actos de hostilidad y Modificación unilateral de condiciones de trabajo	Otros hostigamientos (distintos al sexual)	15	
	Modificación unilateral de condiciones de trabajo	16	
Intermediación y tercerización	Intermediación	Intermediación laboral prohibida	17
		Desnaturalización	18
		Ocupación de trabajadores destacados en supuestos prohibidos	19
		Cesión a otras empresas de trabajadores destacados	20
		Responsabilidad solidaria del pago de los derechos laborales de los trabajadores destacados a la empresa usuaria	21
	Tercerización	Desnaturalización	22
Regímenes especiales	Telatrabajo	23	
	Ley del artista, intérprete y ejecutante	24	
	Ley de Exportación no tradicional	25	
	Trabajador portuario	26	

El objetivo de este enfoque es maximizar la eficiencia de la inspección laboral, asegurando que los inspectores realicen sus funciones con un alto grado de especialización, y que estas se lleven a cabo dentro de un marco normativo que garantice tanto la calidad como la efectividad de las acciones realizadas. En cuanto a las áreas complejas de seguridad y salud en el trabajo, se han definido las siguientes:

MATERIA	SUBMATERIA	N.º
Estándares de Higiene ocupacional	Agente físico: Ruido y vibraciones	1
	Agentes físicos: Iluminación - ventilación	2
	Agentes químicos	3
	Agentes biológicos	4
	Otros agentes físicos: Temperatura, radiaciones	5
Condiciones de seguridad: en lugares de trabajo, instalaciones civiles y maquinaria	Ascensores o moniacargas	6
Instalaciones de trabajo	Protección de zanjas y excavaciones: entibaciones, calzaduras, apuntalamientos, muros pantalla y taludes	7
	Protección contra derrumbes en excavaciones: Estudios de mecánica de suelos	8
Máquinas y equipos de trabajo		9
Prevención y protección contra incendios	Almacenaje de explosivos y sustancias inflamables	10
Sistemas de Gestión Seguridad y Salud en el Trabajo en las empresas		11
Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos		12
Normas de Ergonomía		13
Estándares de Seguridad	Manipulación y transporte de materiales: Almacenamiento	14
	Manipulación y transporte de materiales: Equipos de elevación y transporte	15
	Protecciones colectivas: Redes de seguridad	16
	Equipos e instalaciones eléctricas	17
	Protección contra caídas de objetos	18
Psicosociales - Organización del Trabajo		19
Protección de Seguridad y Salud en Trabajadores(as) Vulnerables (mujeres en período de embarazo, lactancia, trabajadores con discapacidad)		20



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia,
y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

Las materias complejas mencionadas anteriormente afectan directa o indirectamente la competencia asignada a cada integrante del equipo inspectivo. Ya sea que se trate de inspectores auxiliares, inspectores del trabajo o supervisores-inspectores, estos profesionales deben tener un conocimiento profundo de dichas materias. Esto implica que deben contar con un alto nivel de especialización para poder exigir el cumplimiento de las normativas sociolaborales y de seguridad y salud en el trabajo. Además, deben estar familiarizados con su desarrollo doctrinario, así como con los casos, criterios interpretativos y precedentes vinculantes emitidos por el Tribunal de Fiscalización Laboral.

En cuanto a las políticas remunerativas de otras entidades reguladoras, que sirvieron de referencia para la promulgación del Decreto Supremo N.º 324-2013-EF, es importante destacar que SUNAFIL ofrece salarios considerablemente más bajos en comparación con instituciones similares como la OEFA, SUSALUD, SUNAT, y OSITRAN. Esto subraya la necesidad de gestionar una nivelación salarial acorde con las condiciones del mercado. El Estado no debería aplicar una política salarial discriminatoria entre entidades que realizan funciones semejantes, especialmente cuando SUNAFIL tiene entre sus responsabilidades evitar la discriminación salarial en las empresas que fiscaliza. Las diferencias salariales se hacen más evidentes en el nivel Profesional, donde existen disparidades significativas.

Remuneración - Decreto Legislativo N° 728

Table with 8 columns: Entidad, SUNAFIL, OEFA, SUNASS, OSIPTEL, OSITRAN, OSINERGMIN, SUNARP, SUNAT. Rows show salary ranges for different levels.

Fuente: RD 0082-2021-EF/53.01 (p. 03.07.2021): Catálogo Único de Conceptos de Ingresos correspondientes a los Recursos Humanos del Sector Público

https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1993606/RD0082_2021EF5301.pdf
https://www.mef.gob.pe/contenidos/rec_publicos/normas/anexo_RD0082_2021EF5301.pdf

Al comparar las políticas remunerativas, se puede constatar que, tras la publicación del Decreto Supremo N.º 324-2013-EF, el personal de SUNAFIL percibe una remuneración inferior en comparación con otros organismos fiscalizadores y reguladores similares. Esta diferencia es notoria cuando se evalúan entidades como OEFA, SUSALUD, SUNAT y OSITRAN, donde las remuneraciones son significativamente más altas. Esto evidencia la necesidad de una revisión y ajuste de las políticas salariales de SUNAFIL para alinearlas con el mercado y evitar disparidades injustificadas entre instituciones que realizan funciones equivalentes.

En ese sentido, el problema identificado radica en la disparidad salarial que afecta a los trabajadores de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), quienes perciben remuneraciones significativamente menores en comparación con

otras entidades reguladoras y fiscalizadoras del Estado. Esta situación, que ha persistido desde la promulgación del Decreto Supremo N.º 324-2013-EF, impacta negativamente en la capacidad de SUNAFIL para atraer y retener a personal altamente capacitado, lo que a su vez afecta el desempeño institucional y la calidad de los servicios de fiscalización laboral que se brindan.

Por lo tanto, resulta fundamental implementar un sistema de bonificaciones que incentive el rendimiento de los trabajadores de SUNAFIL. Este tipo de incentivo económico no solo contribuiría a la mejora de los servicios de fiscalización, sino que también promovería el bienestar del personal, reduciendo el impacto de las diferencias salariales con otras entidades. Con ello, se busca fortalecer la institucionalidad de SUNAFIL y asegurar un entorno laboral adecuado para que sus trabajadores puedan desarrollar sus funciones con mayor eficiencia y compromiso.

c) El análisis sobre la necesidad, viabilidad y oportunidad de la ley

- Necesidad de la Ley

Es imperativo actualizar las condiciones salariales de los servidores públicos de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), quienes no han experimentado un incremento en sus remuneraciones por más de una década. La falta de una actualización salarial ha generado un evidente rezago frente a otras entidades públicas con funciones similares, como OEFA, SUSALUD, SUNAT y OSITRAN. Esta situación no solo afecta la capacidad de SUNAFIL para retener a personal altamente capacitado, sino que también debilita la calidad y efectividad de las fiscalizaciones laborales, impactando negativamente en la protección de los derechos laborales y la seguridad de los trabajadores. Por tanto, la propuesta de otorgar bonificaciones a los trabajadores de SUNAFIL es una necesidad urgente y oportuna, que busca corregir esta disparidad salarial y fortalecer el desempeño institucional.

- Viabilidad de la Ley

La viabilidad de la presente ley se sustenta en el financiamiento de las bonificaciones a través de los excedentes derivados de la mayor recaudación promedio ponderada de los recursos directamente captados por SUNAFIL en los últimos tres años fiscales. El uso de estos excedentes garantiza que las bonificaciones no representen una carga adicional para el presupuesto del Estado, sino que sean financiadas por los propios recursos generados por la entidad. Además, se establece que estas bonificaciones no tendrán carácter pensionable y serán otorgadas semestralmente, lo que asegura una distribución adecuada de los recursos en función del desempeño institucional. La propuesta es viable desde el punto de vista económico y se ajusta a las capacidades presupuestarias actuales de SUNAFIL, lo que permite su implementación sin comprometer otras obligaciones financieras de la entidad.

- Oportunidad de la Ley

La oportunidad de esta ley es innegable, dado que SUNAFIL enfrenta una carga laboral creciente y cada vez más compleja, derivada del aumento en la demanda de



fiscalización y la ampliación de sus competencias a lo largo de los años. La implementación de bonificaciones permitirá no solo reconocer el esfuerzo y especialización del personal, sino también promover un entorno de trabajo más equitativo, alineado con los estándares salariales de otras instituciones fiscalizadoras. Asimismo, esta medida contribuirá a mejorar la eficiencia en la fiscalización laboral, la reducción de brechas laborales y la protección de los derechos de los trabajadores en todo el país. La coyuntura actual de SUNAFIL, marcada por la presión laboral y la falta de incentivos económicos, hace que esta ley sea no solo oportuna, sino también estratégica para el fortalecimiento institucional.

II. EFECTOS DE LA VIGENCIA DE LA NORMA SOBRE LA LEGISLACIÓN NACIONAL

La presente propuesta no genera ningún impacto negativo en la legislación vigente; por el contrario, su implementación fortalecerá tanto la productividad como el cumplimiento de los objetivos de SUNAFIL y del Sistema de Inspección del Trabajo. Al brindar satisfacción remunerativa a los trabajadores sujetos al régimen laboral del Decreto Legislativo N.º 728, la norma contribuirá a mitigar riesgos psicosociales relacionados con las remuneraciones y mejorar el desempeño del personal inspectivo. Este incentivo económico reforzará el compromiso de los trabajadores y, en consecuencia, la calidad y efectividad de las funciones de fiscalización laboral.

En cuanto al respeto a las normativas presupuestarias vigentes, la propuesta ha sido cuidadosamente estructurada para no generar costos adicionales al Estado. Las bonificaciones propuestas serán financiadas con los propios recursos de SUNAFIL, tal como se detalla en la normativa, respetando las exoneraciones aplicables de acuerdo con la Ley de Presupuesto vigente

III. ANÁLISIS COSTO BENEFICIO

SUJETOS	BENEFICIOS	COSTOS
SUNAFIL	Mayor productividad y efectividad en las inspecciones laborales debido al aumento en la motivación y compromiso del personal	No irroga gasto público
Trabajadores de la institución	Incremento en la remuneración a través de bonificaciones, mejorando su bienestar económico y reduciendo riesgos psicosociales	
Empresas fiscalizadas	Inspecciones laborales más eficientes y rigurosas, lo que garantiza un mejor cumplimiento de la normativa laboral	

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia,
y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

IV. VINCULACIÓN CON EL ACUERDO NACIONAL

Esta iniciativa legislativa está vinculada con la siguiente Política de Estado del Acuerdo Nacional: **Política 1: Fortalecimiento del régimen democrático y del Estado de Derecho, Política 11: Promoción de la igualdad de oportunidades sin discriminación; y Política 28: Plena vigencia de la Constitución y de los derechos humanos.**

Lima, diciembre del 2024.