



CONGRESO DE LA REPÚBLICA
ÁREA DE TRÁMITE DOCUMENTARIO
RECIBIDO

PROYECTO DE LEY N°
13220/2025-CR RU 2131702

18 NOVIEMBRE 2025 10:50 a. m.

FIRMADO DIGITALMENTE: EBOHORQUEZ

ALEX ANTONIO PAREDES GONZALES

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

SUMILLA: Ley que reestablece la equidad remunerativa en la Contraloría General de la República

El **CONGRESISTA DE LA REPÚBLICA, ALEX ANTONIO PAREDES GONZALES**, integrante del Grupo Parlamentario "**SOMOS PERÚ**", de conformidad al artículo 107° de la Constitución Política del Perú y en concordancia con el Reglamento del Congreso de la República, Artículos 22° inciso c), 67°, 74°, 75° y 76°, presenta la siguiente **PROPUESTA LEGISLATIVA**:

EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA;

Ha dado la Ley siguiente:

LEY QUE REESTABLECE LA EQUIDAD REMUNERATIVA EN LA CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA

Artículo 1. Objeto de la Ley

El objeto de la Ley es; autorizar la implementación de una nueva escala remunerativa aplicable al personal de la Contraloría General de la República (CGR) sujeto al régimen laboral del Decreto Legislativo N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

Artículo 2. Finalidad de la Ley

La finalidad de la Ley es; restablecer la equidad y proporcionalidad salarial del personal de la Contraloría General de la República, fortaleciendo la capacidad institucional del Sistema Nacional de Control y garantizando la eficiencia de la función fiscalizadora y la lucha contra la corrupción, mediante una estructura remunerativa justa, competitiva y sostenible.

Artículo 3. Estudio técnico

- a) Autorízase a la Contraloría General de la República a presentar al Ministerio de Economía y Finanzas (MEF), en un plazo no mayor de treinta (30) días calendario desde la entrada en vigencia de la presente Ley, el estudio técnico–económico que sustente la nueva escala remunerativa basada en criterios de competitividad, equidad interna, costo–beneficio e impacto presupuestal.
- b) Si el MEF no emite observaciones dentro del plazo establecido, se entenderá aprobado el estudio técnico en los términos propuestos por la Contraloría General de la República.

Artículo 4. Aprobación e implementación de la nueva escala remunerativa

- a) La nueva escala remunerativa será aprobada mediante Decreto Supremo refrendado por el Ministro de Economía y Finanzas, a propuesta de la Contraloría General de la República, dentro del plazo máximo de treinta (30) días calendario posteriores a la presentación del estudio técnico.



ALEX ANTONIO PAREDES GONZALES

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

b) La propuesta técnica de la nueva escala remunerativa es la siguiente:

Grupo Actual	Nivel	Cantidad de Personal	Salario Propuesto (S/)
Apoyo	I	1	3 500
Apoyo	II	65	4 500
Apoyo	III	59	4 500
Apoyo	IV	61	5 500
Apoyo	V	69	5 500
Especialista	I	1 028	8 500
Especialista	II	1 238	8 500
Especialista	III	1 046	9 500
Especialista	IV	843	9 500
Especialista	V	242	10 500
Especialista	VI	188	10 500
Especialista	VII	46	11 500
Especialista	VIII	21	12 500
Funcionario I (ES-V)	I	1	9 500
Ejecutivo	I	23	14 500
Ejecutivo	II	16	16 500
Ejecutivo	III	3	18 500
Ejecutivo	IV	9	20 500
Directivo	I	1	28 500
Contralor General	—	1	32 500

Artículo 5. Excepciones presupuestales

Exceptúese a la Contraloría General de la República de lo dispuesto en los artículos 6 y 9 de la Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2025, con el fin de viabilizar la implementación de la nueva escala remunerativa aprobada conforme a esta Ley.

Artículo 6. Financiamiento

La implementación de la presente Ley se financia con cargo al presupuesto institucional de la Contraloría General de la República, sin demandar recursos adicionales al Tesoro Público.

El Ministerio de Economía y Finanzas podrá autorizar modificaciones presupuestarias en el nivel funcional programático a fin de garantizar su ejecución.

Artículo 7. Limitación al uso discrecional de la autonomía institucional

La autonomía administrativa y financiera de la Contraloría General de la República no podrá invocarse para modificar, ampliar o establecer nuevas escalas remunerativas, bonificaciones o beneficios distintos a los aprobados en la presente Ley, por lo que toda variación deberá sustentarse en un estudio técnico aprobado por el Ministerio de Economía y Finanzas y contar con informe favorable de la autoridad competente en materia de gestión fiscal de los recursos humanos. Las disposiciones contrarias carecen de validez y no generan efecto legal alguno.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

Primera. Reglamentación e implementación

El Poder Ejecutivo, a través del Ministerio de Economía y Finanzas y la Contraloría General de la República, dicta las normas reglamentarias necesarias para la aplicación de la presente Ley en un plazo no mayor de treinta (30) días calendario contados desde su entrada en vigencia.

Segunda. Gradualidad en la aplicación

La implementación de la nueva escala remunerativa podrá efectuarse de manera progresiva y por tramos, conforme a la disponibilidad presupuestal de la Contraloría General de la República, priorizando al personal con mayor antigüedad y brecha salarial respecto de su nivel ocupacional.

Tercera. Mecanismo de actualización

La Contraloría General de la República establecerá un mecanismo de revisión periódica de la escala remunerativa, vinculado a la variación anual del Índice de Precios al Consumidor (IPC) publicado por el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI), a fin de preservar el poder adquisitivo de las remuneraciones y garantizar su sostenibilidad.



ALEX ANTONIO PAREDES GONZALES

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

Cuarta. Vigencia

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

Lima Noviembre del 2025



Firmado digitalmente por:
PAREDES GONZALES Alex
Antonio FAU 20181749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 14/11/2025 15:20:54-0500



Firmado digitalmente por:
ZEGARRA SABOYA Ana Zaidith
FAU 20181749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 14/11/2025 15:54:20-0500



Firmado digitalmente por:
ZEGARRA SABOYA Ana Zaidith
FAU 20181749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 14/11/2025 15:54:28-0500



Firmado digitalmente por:
MORANTE FIGARI Jorge
Alberto FAU 20181749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 17/11/2025 14:34:18-0500



Firmado digitalmente por:
AZURIN LOAYZA Alfredo FAU
20181749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 17/11/2025 14:51:19-0500



Firmado digitalmente por:
ZEA CHOQUECHAMBI Oscar
FAU 20181749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 17/11/2025 15:54:59-0500



Firmado digitalmente por:
PAZO NUNURA Jose Bernardo
FAU 20181749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 17/11/2025 17:03:19-0500



Firmado digitalmente por:
VALER PINTO Hector FAU
20181749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 14/11/2025 16:26:08-0500

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

I. INTRODUCCIÓN

La presente iniciativa legislativa tiene por objeto restablecer la equidad remunerativa en la Contraloría General de la República (CGR), institución constitucionalmente autónoma que cumple un rol esencial en la vigilancia del uso de los recursos públicos y en la prevención de la corrupción en el Estado. Durante más de una década, el personal técnico y profesional de la CGR ha enfrentado un marcado estancamiento salarial, lo que ha deteriorado su poder adquisitivo, afectado la motivación laboral y debilitado la competitividad institucional frente a entidades públicas de similar jerarquía técnica.

El sistema remunerativo vigente, establecido mediante la Resolución de Contraloría N.º 439-2018-CG, generó una brecha creciente entre los grupos ocupacionales de carrera y los cargos de confianza, rompiendo el equilibrio interno y afectando el principio de proporcionalidad previsto en el artículo 24 de la Constitución Política del Perú. A ello se suma la pérdida del valor real de los ingresos — estimada en más del 56 % entre 2012 y 2025— debido a la inflación acumulada y la ausencia de mecanismos de actualización automática vinculados al Índice de Precios al Consumidor (IPC).

En este contexto, la presente Ley propone una nueva escala remunerativa para el personal de la Contraloría General de la República, bajo el régimen del Decreto Legislativo N.º 728 – Ley de Productividad y Competitividad Laboral, orientada a recuperar la equidad interna, fortalecer la meritocracia y garantizar condiciones laborales dignas y sostenibles. La medida se sustenta en criterios técnicos, presupuestales y de equidad, y se implementará con recursos institucionales propios, sin demandar fondos adicionales al Tesoro Público.

Asimismo, la iniciativa incorpora una disposición de control y transparencia (artículo 7), que limita el uso discrecional de la autonomía institucional en materia remunerativa, asegurando que cualquier modificación futura sea sustentada en estudios técnicos y aprobada por el Ministerio de Economía y Finanzas. Con ello, se protege la integridad del sistema salarial y se evita que la autonomía sea invocada para justificar decisiones unilaterales o desalineadas del principio de responsabilidad fiscal.

En síntesis, la Ley que reestablece la equidad remunerativa en la Contraloría General de la República constituye una respuesta institucional y técnica frente a una situación prolongada de desigualdad interna. Su aplicación permitirá modernizar la estructura salarial, fortalecer el Sistema Nacional de Control y garantizar la estabilidad y profesionalización del talento humano, consolidando una Contraloría más eficiente, meritocrática y comprometida con la transparencia y el servicio al país.

II. FUNDAMENTACIÓN

2.1. Diagnóstico institucional y situación problemática

Durante más de una década, el personal profesional y técnico de la Contraloría General de la República (CGR) ha experimentado un estancamiento salarial que ha deteriorado su poder adquisitivo y la competitividad de la institución. Desde la Resolución de Contraloría N.º 439-2018-CG, que reorganizó la estructura remunerativa en ocho niveles, se generó una brecha significativa entre los grupos ocupacionales de carrera (“especialistas”) y los cargos de confianza (“ejecutivos” y “directivos”).



ALEX ANTONIO PAREDES GONZALES

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

El análisis técnico-económico del periodo 2012–2025 evidencia que el poder adquisitivo del personal de la CGR se redujo en 56,7 %, como resultado de la inflación acumulada y la ausencia de mecanismos de actualización salarial automática (Banco Central de Reserva del Perú, 2025)¹. Mientras los precios de bienes y servicios aumentaron sostenidamente, las remuneraciones permanecieron prácticamente congeladas, afectando la motivación, la permanencia y la eficiencia del personal.

Asimismo, las remuneraciones de la CGR se encuentran por debajo del promedio de instituciones con funciones análogas, como la SUNAT, PROINVERSIÓN, INADE y el Jurado Nacional de Elecciones (JNE), con diferencias de entre 30 % y 40 % (Ministerio de Economía y Finanzas [MEF], 2024)². Esta brecha salarial genera fuga de talento y debilita el cumplimiento del mandato constitucional de fiscalización y control gubernamental.

El cuadro siguiente muestra la evolución comparativa del poder adquisitivo real del personal técnico y profesional de la CGR en relación con el IPC nacional acumulado 2012–2025:

Año	IPC acumulado (%)	Variación salarial promedio CGR (%)	Pérdida real estimada (%)
2012	0	0	0
2015	9.8	0	-9.8
2018	18.3	3.3	-15.0
2020	29.5	3.3	-26.2
2022	43.1	3.3	-39.8
2025 (proy.)	56.7	3.3	-53.4

Fuente: Elaboración propia con datos del INEI y BCRP (2025).

La estructura remunerativa previa a 2018 era más equilibrada: el grupo profesional percibía entre S/ 5 321 y S/ 8 374, mientras el grupo ejecutivo oscilaba entre S/ 9 147 y S/ 19 242. Tras la reforma de 2018, los incrementos fueron nominales, sin compensar la inflación. Por ejemplo, el Profesional I (2012) con S/ 5 321 pasó a Especialista I (2018) con S/ 5 500, un aumento de apenas S/ 178 en seis años (3,34 %).

En contraste, los grupos Ejecutivo y Directivo sí recibieron incrementos significativos, generando una brecha interna que quebrantó el principio de equidad remunerativa consagrado en el artículo 24 de la Constitución Política del Perú, según el cual “el trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual”.

¹ Banco Central de Reserva del Perú. (2025). *Informe de Inflación 2025–2026*. Lima: BCRP.

² Ministerio de Economía y Finanzas (MEF). (2024). *Estudio comparativo de escalas remunerativas en entidades públicas autónomas*. Lima: MEF.



ALEX ANTONIO PAREDES GONZALES

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

El siguiente cuadro sintetiza la estructura remunerativa actual y la propuesta contenida en la presente iniciativa:

Cuadro 1. Comparativo de la escala remunerativa actual y propuesta

Grupo Actual	Nivel	Cantidad de Personal	Salario Propuesto (S/.)	Costo Mensual Propuesto (S/.)	Diferencia Mensual (S/.)
Apoyo I–V	–	255	3 500–5 500	1 346 500	465 000
Especialista I–VIII	–	4 652	8 500–12 500	42 611 000	8 670 000
Ejecutivo I–IV	–	51	14 500–20 500	837 500	0
Directivo Contralor /	–	2	28 500–32 500	61 000	0
Total general	–	4 960	–	44 856 000	9 135 000

Fuente: *Elaboración propia a partir del Informe Técnico-Económico CGR, 2025.*

En términos globales, el impacto mensual proyectado asciende a S/ 8 060 743, equivalente a un incremento del 21,1 % respecto al presupuesto vigente. Este monto es autofinanciado por la CGR y no demanda recursos del Tesoro Público.

2.2. Fundamentación jurídica

El proyecto se sustenta en los artículos 2, 24 y 26 de la Constitución Política del Perú, que reconocen el derecho a la igualdad, a la remuneración justa y al trabajo digno.

El Decreto Legislativo N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, regula la posibilidad de actualización salarial en función de la productividad y competitividad, principios que resultan plenamente aplicables al personal de la Contraloría General de la República.

Asimismo, la Ley N.º 27785, Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República**, faculta a la entidad a dictar disposiciones que fortalezcan el control gubernamental, lo cual incluye la adecuada gestión de su talento humano.

La iniciativa se encuentra también en consonancia con los Convenios N.º 95 y 100 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), relativos a la protección del salario y a la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor (OIT, 1998)³.

³ Organización Internacional del Trabajo (OIT). (1998). *Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (N.º 100)*. Ginebra: OIT.



ALEX ANTONIO PAREDES GONZALES

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

2.3. Referencia normativa comparada

El modelo propuesto sigue la línea de políticas salariales ya implementadas por otras entidades del Estado mediante ley expresa, tales como:

Entidad	Norma	Características relevantes
SUNAFIL	Ley N.º 32486 (2024)	Autoriza una nueva escala remunerativa autofinanciada.
Ministerio Público	Proyecto de Ley N.º 9493/2024-CR	Actualiza la escala 728 bajo principio de equidad.
Poder Judicial	D.S. N.º 112-2023-EF	Define escalas con base en jerarquía y meritocracia.

Estas experiencias demuestran la viabilidad técnica, jurídica y fiscal de un reajuste progresivo financiado con recursos propios, sin vulnerar la sostenibilidad macroeconómica.

2.4. Escala Remunerativa actual

La escala remunerativa actualmente vigente en la Contraloría General de la República fue aprobada mediante la Resolución de Contraloría N.º 439-2018-CG, que estableció una nueva clasificación ocupacional compuesta por cuatro grupos: Directivo, Ejecutivo, Especialista y Apoyo.

Dicha escala, si bien buscó ordenar el régimen del Decreto Legislativo N.º 728 conforme a la política institucional de modernización, en la práctica no ha sido actualizada desde su entrada en vigencia, lo que ha originado un prolongado estancamiento salarial y la pérdida del poder adquisitivo del personal de carrera.

A continuación, se presenta el detalle de la estructura vigente:

Cuadro 1. Escala remunerativa actual de la Contraloría General de la República

Categorías	Siglas	Remuneración Básica (S/)
Grupo Ocupacional Directivo		
Directivo III	D-III	32 500
Directivo II	D-II	28 500
Directivo I	D-I	24 500
Grupo Ocupacional Ejecutivo		
Ejecutivo IV	EJ-IV	20 500



ALEX ANTONIO PAREDES GONZALES

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

Categorías	Siglas	Remuneración Básica (S/)
Ejecutivo III	EJ-III	18 500
Ejecutivo II	EJ-II	16 500
Ejecutivo I	EJ-I	14 500
Grupo Ocupacional Especialista		
Especialista VIII	ES-VIII	12 500
Especialista VII	ES-VII	11 500
Especialista VI	ES-VI	10 500
Especialista V	ES-V	9 500
Especialista IV	ES-IV	8 500
Especialista III	ES-III	7 500
Especialista II	ES-II	6 500
Especialista I	ES-I	5 500
Grupo Ocupacional de Apoyo		
Apoyo VI	AP-VI	4 500
Apoyo V	AP-V	4 000
Apoyo IV	AP-IV	3 500
Apoyo III	AP-III	3 000
Apoyo II	AP-II	2 500
Apoyo I	AP-I	2 000

Nota: La remuneración básica incluye el incremento por AFP (10,23 %), incremento AFP adicional (3,00 %) e incremento SNP (3,30 %). No contempla asignación familiar ni otros conceptos remunerativos.



ALEX ANTONIO PAREDES GONZALES

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

2.5. Propuesta técnica de nueva escala remunerativa

Grupo	Rango Propuesto (S/.)	Justificación
Apoyo Técnico (I–V)	3 500 – 6 500	Reconoce al personal operativo y técnico, históricamente rezagado, homologando sus ingresos con los niveles de INADE y PROINVERSIÓN.
Especialistas (I–VIII)	8 500 – 12 500	Restaura la equidad salarial del grupo profesional, recuperando el 56 % de poder adquisitivo perdido desde 2012.
Ejecutivos (I–IV)	14 500 – 20 500	Mantiene la jerarquía funcional frente a los especialistas sin generar solapamientos salariales.
Directivos / Alta Dirección	28 500 – 32 500	Se conservan los montos vigentes en virtud de la proporcionalidad jerárquica.

2.6. Impacto presupuestal y sostenibilidad

Concepto	Costo mensual actual (S/.)	Costo mensual propuesto (S/.)	Incremento (S/.)	Incremento (%)
Total planilla CGR	38 205 157	46 265 900	8 060 743	21.1 %

Fuente: Contraloría General de la República, Informe Económico, 2025.

El reajuste se implementará de manera progresiva durante los ejercicios fiscales 2025 y 2026, garantizando su financiamiento con cargo al presupuesto institucional de la CGR, conforme a las normas de disciplina fiscal del Decreto Legislativo N.º 1440.

2.7. Beneficios esperados

- Recuperación del poder adquisitivo y motivación del personal.
- Reducción de la rotación y fortalecimiento institucional.
- Homologación salarial con entidades de similar jerarquía técnica.
- Mejora de la eficiencia operativa y de la calidad del control gubernamental.
- Reforzamiento de la transparencia y la meritocracia en el servicio público.

2.8. Limitación al uso discrecional de la autonomía institucional

Para poder comprender el artículo 7 de la presente norma, debemos preservar la transparencia, la equidad y la sostenibilidad del régimen remunerativo de la Contraloría General de la República. Si bien la Ley N.º 27785 reconoce su autonomía administrativa y



ALEX ANTONIO PAREDES GONZALES

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

financiera, dicha prerrogativa no puede ser interpretada como una facultad discrecional para modificar o crear nuevas escalas salariales sin sustento técnico ni control fiscal.

En consecuencia, la norma establece que toda variación remunerativa deberá sustentarse en estudios técnicos aprobados por el Ministerio de Economía y Finanzas y contar con informe favorable del órgano competente en materia de gestión fiscal de los recursos humanos. Este candado normativo asegura la coherencia del sistema salarial con los principios de responsabilidad fiscal y meritocracia, evitando que la autonomía institucional sea utilizada como pretexto para distorsionar la estructura remunerativa o generar desigualdades al margen del marco legal vigente.

2.9. Conclusión

La propuesta legislativa constituye una medida de justicia laboral y fortalecimiento institucional. Su implementación restablece la equidad interna, refuerza la meritocracia y mejora la capacidad de la Contraloría General de la República para cumplir su mandato constitucional.

Lejos de implicar un gasto, representa una inversión estratégica en gobernanza y control público, en coherencia con las políticas de modernización del Estado y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS 8 y 16).

III. MARCO NORMATIVO

La iniciativa se sustenta en los siguientes dispositivos legales:

- **Constitución Política del Perú**, artículos 2, 24 y 26, que garantizan el derecho a una remuneración justa, suficiente y proporcional a la función desempeñada.
- **Decreto Legislativo N.º 728**, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, que regula la relación laboral del personal de la CGR.
- **Ley N.º 27785**, Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República, que otorga autonomía funcional y administrativa, orientada al cumplimiento de la función fiscalizadora.
- **Ley N.º 27658**, Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado, que promueve la eficiencia, profesionalización y meritocracia en el servicio público.
- **Decreto de Urgencia N.º 044-2021**, que regula la gestión fiscal de los recursos humanos del sector público.
- **Ley N.º 32486**, que autorizó la nueva escala remunerativa para SUNAFIL, tomada como referencia técnica y presupuestal.

El proyecto se formula en coherencia con el principio de equilibrio presupuestal, sin generar gasto adicional al Tesoro Público, y en armonía con las políticas nacionales de integridad y transparencia.

IV. EFECTOS DE LA VIGENCIA SOBRE LA LEGISLACIÓN NACIONAL

La vigencia de esta ley contribuye a la armonización del sistema remunerativo del sector público, fortaleciendo la institucionalidad del control gubernamental sin derogar normas vigentes. Se complementa con el marco jurídico existente, al reforzar los principios de equidad, meritocracia



ALEX ANTONIO PAREDES GONZALES

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

y transparencia en la administración de los recursos humanos de la Contraloría General de la República.

Asimismo, establece un candado normativo que impide que la autonomía institucional sea utilizada para crear o modificar discrecionalmente nuevas escalas o beneficios, asegurando un uso responsable de los fondos públicos y un equilibrio entre autonomía y control fiscal.

V. ANÁLISIS COSTO–BENEFICIO

La implementación de la nueva escala remunerativa no genera gasto adicional al Tesoro Público, pues se financia con recursos institucionales de la Contraloría General de la República.

El impacto económico es progresivo y sostenible, proyectado en un incremento promedio del 21 % de la masa salarial actual, distribuido por etapas durante los ejercicios fiscales 2025 y 2026.

Los beneficios son múltiples: recuperación del poder adquisitivo del personal, reducción de la rotación laboral, fortalecimiento institucional y mejora sustantiva en la calidad del control gubernamental, todo ello en beneficio de la eficiencia del Estado.

VI. VINCULACIÓN CON LA AGENDA LEGISLATIVA Y EL ACUERDO NACIONAL

El proyecto se articula con las Políticas de Estado del Acuerdo Nacional, especialmente la N.º 5 (Gobierno por objetivos y transparencia), la N.º 14 (Acceso al empleo digno y productivo) y la N.º 24 (Estado eficiente y transparente).

Asimismo, se alinea con los objetivos de la Agenda Legislativa 2025, vinculados al fortalecimiento institucional, la lucha contra la corrupción y la profesionalización del servicio público, en concordancia con los compromisos del Perú ante los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), particularmente el ODS 8 sobre trabajo decente y crecimiento económico.

Lima noviembre del 2025

AAPG/Jcig