



Año de la Esperanza y el
Fortalecimiento de la Democracia



**LEY QUE AUTORIZA
IMPLEMENTAR LA ESCALA
REMUNERATIVA PARA LOS
TRABAJADORES DEL RÉGIMEN
LABORAL DEL DECRETO
LEGISLATIVO N° 728 DEL INSTITUTO
NACIONAL DE RADIO Y TELEVISION
DEL PERU - IRTP**

El Congresista de la República que suscribe, **ALEJANDRO SOTO REYES**, integrante del Grupo Parlamentario Alianza para el Progreso, en ejercicio del derecho de iniciativa legislativa que le confiere el artículo 107 de la Constitución Política y los artículos 74 y 75 del Reglamento, propone el siguiente PROYECTO DE LEY:

FÓRMULA LEGAL

**LEY QUE AUTORIZA IMPLEMENTAR LA ESCALA REMUNERATIVA PARA LOS
TRABAJADORES DEL RÉGIMEN LABORAL DEL DECRETO LEGISLATIVO N° 728
DEL INSTITUTO NACIONAL DE RADIO Y TELEVISION DEL PERU - IRTP**

Artículo 1. Objeto de la Ley

La presente Ley tiene por objeto autorizar la implementación de una nueva escala remunerativa para los trabajadores del Pliego 116: Instituto Nacional de Radio y Televisión del Perú – IRTP, que se encuentran bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Fomento del Empleo.

Artículo 2. Finalidad de la Ley

La finalidad de la presente Ley es optimizar las condiciones laborales de los trabajadores contribuyendo al fortalecimiento institucional del IRTP, para garantizar la continuidad de la producción y difusión de contenidos audiovisuales culturales, educativos e informativos a través de sus señales de radio, televisión y diversas plataformas digitales conformado por los medios de comunicación: TV Perú, Canal IPE y Radio Nacional, que transmiten conocimiento, promueven valores, revalorizan la cultura, fomentan la identidad nacional y la construcción de la ciudadanía; así mismo, fortalecen la gobernabilidad, democracia, seguridad y la paz social en el país, con la autorización de una nueva escala remunerativa objetiva, equitativa y sostenible.

Artículo 3. Alcance de la Ley

La presente Ley es de alcance a todos los trabajadores del Pliego 116: Instituto Nacional de Radio y Televisión del Perú – IRTP, sujetos al régimen laboral de la actividad privada regulada por el Decreto Legislativo N° 728.

Artículo 4. Determinación y autorización para la implementación y aprobación de la escala remunerativa del Pliego 116: Instituto Nacional de Radio y Televisión del Perú - IRTP

Se autoriza al Ministerio de Economía y Finanzas la implementación y aprobación de una nueva escala remunerativa para los trabajadores del Pliego 116: Instituto Nacional de Radio y Televisión del Perú - IRTP bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 728, conforme a lo establecido en el inciso 1 de la Cuarta Disposición Transitoria de la Ley 28411, Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto Público. El incremento remunerativo será implementado por el Ministerio de Economía y Finanzas, en coordinación del Instituto Nacional de Radio y Televisión del Perú - IRTP.

Artículo 5. Financiamiento

La implementación de presente ley se financia con cargo al presupuesto institucional del Pliego 116: Instituto Nacional de Radio y Televisión del Perú – IRTP, sin demandar recursos adicionales del tesoro público.

Excepcionalmente, y solo en caso de ser necesario, se le autoriza durante el año 2026 a realizar modificaciones presupuestarias en el nivel funcional y programático, de acuerdo con su disponibilidad presupuestal y su programación para financiar la presente ley.

Artículo 6. Excepción para la implementación de la nueva escala

Para la implementación de la nueva escala remunerativa, se exceptúa al Pliego 116: Instituto Nacional de Radio y Televisión del Perú – IRTP, de lo dispuesto en los artículos 6 y 9 de la Ley 32513, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2026, con el fin de viabilizar la implementación de la nueva escala remunerativa.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

PRIMERA. Aprobación de la nueva escala remunerativa

La escala remunerativa a la que se refiere el artículo 4 de la presente Ley se aprobará por decreto supremo, con el refrendo del ministro de Economía y Finanzas y el Ministro de Cultura. Este decreto deberá ser propuesto por el Ministerio de Cultura, en un plazo máximo de sesenta (60) días hábiles, contados desde la publicación de la presente Ley.

SEGUNDA. Implementación de la nueva escala remunerativa

La implementación de la nueva escala remunerativa a la que se refiere el artículo 5 de la



ALEJANDRO SOTO REYES
CONGRESISTA DE LA REPUBLICA

Firmado digitalmente por:
SALHUANA CAVIDES Eduardo
FAU 20161749126 hard
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 24/01/2026 21:39:58-0500

Año de la Esperanza y el
Fortalecimiento de la Democracia

presente Ley, entrará en vigencia en concordancia y aplicación de la fecha de publicación del Decreto Supremo que autoriza la nueva escala remunerativa a favor del IRTP.



Firmado digitalmente por:
SOTO REYES Alejandro FAU
20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 25/01/2026 14:52:12-0500



Firmado digitalmente por:
SALHUANA CAVIDES Eduardo
FAU 20161749126 hard
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 24/01/2026 21:39:41-0500



Firmado digitalmente por:
RUIZ RODRIGUEZ Magaly
Rosmary FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 26/01/2026 10:31:56-0500



Firmado digitalmente por:
SALHUANA CAVIDES Eduardo
FAU 20161749126 hard
Motivo: Doy Vº Bº
Fecha: 24/01/2026 21:40:17-0500



Firmado digitalmente por:
CHIABRA LEON Roberto
Enrique FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 26/01/2026 10:49:13-0500



Firmado digitalmente por:
GARCIA CORREA Idelso
Manuel FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 26/01/2026 11:30:53-0500



Firmado digitalmente por:
JULON IRIGOIN Elva Edhit
FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 26/01/2026 12:07:13-0500

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS:

I.- ANTECEDENTES:

- El Instituto Nacional de Radio y Televisión del Perú - IRTP es un organismo público ejecutor creado mediante Decreto Legislativo N° 829, actualmente adscrito al Ministerio de Cultura, que genera y difunde contenidos audiovisuales culturales, educativos e informativos a través de sus señales de radio, televisión y diversas plataformas digitales, y goza de autonomía administrativa, económica y financiera. Está conformado por los medios de comunicación: TV Perú, Canal IPE y Radio Nacional. El IRTP ha establecido sus prioridades, en base a los Objetivos Estratégicos Institucionales (OEI) los cuales están plasmados en el Plan Estratégico Institucional (PEI) 2025-2030 Actualizado, aprobado con Resolución de Jefatura N° 000006-2025-IRTP-JE de fecha 25 de febrero del 2025, alineados además a los objetivos estratégicos del Plan Estratégico Sectorial Multianual (PESEM) 2024 – 2030 del Sector Cultura.
- Conforme lo dispuesto en el artículo 4 del Reglamento de Organización y Funciones del IRTP aprobado por Decreto Supremo N° 001-2025-MC, el IRTP se encuentra a cargo de ejecutar actividades de producción, emisión y difusión de contenidos educativos, informativos, culturales y de esparcimiento a nivel nacional en concordancia con la normatividad vigente y las Políticas de Estado.
- Mediante el Decreto Supremo N° 111-2013-EF de fecha 03 junio 2013, el Ministerio de Economía y Finanzas aprueba la escala remunerativa del IRTP, y desde ese año hasta la fecha, los montos por ingresos remunerativos que vienen percibiendo los funcionarios y servidores se rigen por la mencionada escala remunerativa, la cual es de aplicación nacional, siendo su estructura la siguiente:

Escala Remunerativa Vigente			
<i>Cargo Clasificado</i>	<i>Categ. Remunerativa</i>	<i>Cantidad de Posiciones</i>	<i>Proyecto Escala Remunerativa</i>
Presidente Ejecutivo	D - 7	1	15,600.00
Gerente General	D - 6	1	14,000.00
Director General	D - 4	9	11,000.00
Director	D - 3	18	8,000.00
Asistente IV	D - 2	2	6,000.00
Asistente III	P - 3	19	5,500.00
Asistente II	P - 2	41	5,000.00
Asistente I	P - 1	24	4,150.00
Técnico Operativo	T - 2	73	3,650.00
Técnico Administrativo	T - 1	29	3,350.00
Auxiliar	A - 1	15	2,650.00
		232	

Año de la Esperanza y el
Fortalecimiento de la Democracia

En ese sentido, la implementación de la referida escala remunerativa se mantiene hasta la fecha (marco presupuestal 2.1 Personal y Obligaciones Sociales), con la siguiente composición de gasto anual, según se observa en el siguiente cuadro:

**GASTOS POR APLICACIÓN DE LA ESCALA REMUNERATIVA ACTUAL EN LA
GENÉRICA DE GASTO 2.1 PERSONAL Y OBLIGACIONES SOCIALES**

CATEGORIA	PLAZAS PRESUPUESTADAS	ESCALA VIGENTE DECRETO SUPREMO N° 111-2013-EF	Costo Anual
D-7	1	15,600	256,648
D-6	1	14,000	233,422
D-4	9	11,000	1,629,793
D-3	18	8,000	2,380,210
D-2	2	6,000	199,442
P-3	19	5,500	1,740,941
P-2	41	5,000	3,610,794
P-1	24	4,150	1,663,981
T-2	73	3,650	4,467,066
T-1	29	3,350	1,622,681
A-1	15	2,650	669,634
TOTAL	232		18,474,612

Considera doce remuneraciones, dos gratificaciones y CTS de los trabajadores sujetos al Régimen del Decreto Legislativo N° 728 (D.L 728).

Pese a ello, ha transcurrido un periodo aproximado de casi doce (12) años en los cuales la entidad ha mantenido la sostenibilidad operativa respondiendo a la demanda de los servicios de radiodifusión a nivel nacional con calidad y responsabilidad, sin que las remuneraciones de los funcionarios y servidores del IRTP se hayan incrementado.

- Asimismo, es importante mencionar que en el marco del Decreto Legislativo N° 1057 (D.L 1057) en el IRTP, los servidores bajo la modalidad contractual de los Contratos Administrativos de Servicios - CAS complementan las acciones administrativas y operativas plasmadas en el PEI y POI del IRTP, y a la fecha, de conformidad a los registros en el aplicativo del MEF denominado AIRHSP, se tiene registrado con una **PEA de 690** cuyo costo anual asciende a **S/ 30 690 077.00**, de acuerdo al siguiente detalle:

PROCESO PRESUPUESTARIO DEL AÑO 2026

**RESUMEN DEL MARCO PRESUPUESTAL DE LA PARTIDA DE GASTO CONTRATO ADMINISTRATIVO DE
SERVICIOS - CAS**

SECTOR: 03 - CULTURA

PLIEGO: 116 - INSTITUTO NACIONAL DE RADIO Y TELEVISION DEL PERU - IRTP (000513)

00 RECURSOS ORDINARIOS

9001 ACCIONES CENTRALES	12,315,074
2.1. 1 9. 1 4 AGUINALDOS DE CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS	191,400
2.1. 1 13. 1 1 CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS - INDETERMINADO	11,149,521
2.1. 1 13. 1 2 CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS - TRANSITORIO	273,600
2.1. 3 1. 1 15 CONTRIBUCIONES A ESSALUD DE CONTRATO ADMINISTRATIVO DE	700,553
9002 ASIGNACIONES PRESUPUESTARIAS QUE NO RESULTAN EN PRODUCTOS	18,375,003
2.1. 1 9. 1 4 AGUINALDOS DE CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS	229,200
2.1. 1 13. 1 1 CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS - INDETERMINADO	17,173,571
2.1. 3 1. 1 15 CONTRIBUCIONES A ESSALUD DE CONTRATO ADMINISTRATIVO DE	972,232
TOTAL PLIEGO:	30,690,077

- Es importante precisar que, respecto a los servidores sujetos al Régimen del D.L 1057, por la naturaleza jurídica de dicho régimen definida en el artículo 3 como una “modalidad especial propia del derecho administrativo y privativa del Estado”, resulta intrínsecamente incompatible con el D.L 728 que rige en el IRTP.

Mientras que el personal del D.L 728 se articula mediante una estructura escalafonaria de categorías y niveles jerárquicos que permiten una actualización sistémica de su escala remunerativa, el Régimen CAS tiene una naturaleza contractual-administrativa donde la contraprestación se vincula al valor del puesto y no a una progresión de carrera (conforme a la STC 00002-2010-PI/TC).

Por tanto, la aprobación de una escala para el IRTP constituye un reordenamiento de una estructura orgánica preexistente para el régimen del D.L 728, cuya extensión al personal CAS vulneraría el principio de legalidad y equilibrio presupuestario establecido en el artículo 6 de la Ley N° 32513 (Ley de Presupuesto 2026), toda vez que el régimen CAS carece de cuadros de puestos con asignaciones salariales escalonadas.

II. JUSTIFICACIÓN DE LA PROPUESTA:

II.1 Factores Externos

- La escala remunerativa vigente (DS N° 111-2013-EF), no ha sufrido variación alguna en los últimos 12 años.
- En el marco del primer párrafo del artículo 24 de la Constitución Política del Perú, consagra lo siguiente:

“El trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual.” Así, la remuneración no

Año de la Esperanza y el
Fortalecimiento de la Democracia

solamente es un elemento esencial del contrato de trabajo, sino que constituye un derecho fundamental reconocido constitucionalmente. Ciertamente, el artículo en análisis contiene una fórmula de contenido general y de preceptividad o eficacia diferida o programática al señalar que el trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente que procure para él y su familia bienestar material y espiritual.

- Asimismo, la Constitución garantiza al trabajador dos derechos distintos que se complementan en la determinación concreta de la remuneración; estos son: el derecho a una remuneración «equitativa», que garantiza al trabajador una remuneración razonable y proporcional a la cantidad y calidad del trabajo realizado; y, el derecho a una remuneración «suficiente», que en cambio da derecho al trabajador a una contraprestación que no sea inferior al nivel mínimo necesario para llevar una existencia digna, es decir, a un ingreso total que no descienda por debajo de los niveles mínimos, considerados necesarios, en un momento histórico dado y en las condiciones concretas de vida existentes, para garantizar al trabajador y a su familia una existencia libre y digna.
- En esa línea se ha identificado la necesidad de priorizar la modificación de la escala remunerativa con la finalidad de mejorar los ingresos desfasados del personal del IRTP, comprendido en el Régimen Laboral del D.L N° 728, que en la actualidad viene afrontando el deterioro paulatino de la economía familiar, sin dejar de lado y manteniendo su sacrificada labor con el objetivo de realizar la cobertura televisiva y radial de las señales de radiodifusión del IRTP, asegurando el sostenimiento de la continuidad operativa que permita difundir contenido informativo, educativo, cultural y de esparcimiento a la población nacional, poniendo muchas veces en riesgo su salud y vida en diversas situaciones, tales como cobertura informativa realizada durante toda la declaratoria de emergencia sanitaria producto del COVID -19, así como, los fenómenos naturales y otras circunstancias sociales.
- Imposibilidad de desarrollar otras acciones por parte del IRTP, que permita compensar de alguna manera la pérdida del poder adquisitivo y cubrir sus principales necesidades y canasta familiar.
- De continuar con la escala vigente podría generar que personal calificado y con amplia experiencia, solicite el cese de sus labores a fin de formar parte de otra entidad y obtener mejores condiciones remunerativas y laborales.
- Contribuir a mejorar: la calidad de vida de los trabajadores, el clima laboral, el fortalecimiento de los procesos y el aumento de la productividad del personal del IRTP.
- La necesidad de incrementar la escala remunerativa, considerando que la gestión pública es la correcta administración de los recursos del Estado para satisfacer las necesidades de sus ciudadanos e impulsar el desarrollo del país, es necesario que las entidades, sean gestionadas y operadas por servidores que tengan capacidades técnicas y blandas que permitan la mejora de la institución, por ello, es necesario contar con una escala remunerativa que permita:

Año de la Esperanza y el
Fortalecimiento de la Democracia

1. Mejorar las condiciones de los servidores actuales, a través de capacitaciones (técnicas y blandas), jornadas laborales idóneas de acuerdo al marco legal vigente (8 horas diarias o 48 horas semanales), beneficios remunerativos establecidos por ley, descanso vacaciones, seguridad social y Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo, en caso aplique, entre otros, y;
 2. Atraer a nuevos servidores calificados, mediante una propuesta remunerativa acorde al mercado, en especial para los equipos técnicos y profesionales, considerando que el IRTP es la única entidad dentro del estado encargada de operar, administrar y gestionar los medios de radiodifusión sonora y televisiva propiedad del Estado.
- Debido a la naturaleza de las funciones del IRTP, este requiere de una fuerza laboral (personal administrativo y operativo) que permita la continuidad de las operaciones de las señales de radiodifusión durante las 24 horas del día los 365 días al año, para lo cual se hace uso de hasta tres (03) turnos rotativos, respectivamente.
 - Por otro lado, con la inserción al mercado laboral de nuevas generaciones es necesario contar con una oferta laboral que valore los puestos, de manera que incluya los siguientes criterios, de acuerdo a la normativa del Sub Sistema de Gestión del Empleo.
 - a) **Formación Profesional;** es el conjunto de acciones que tienen como propósito la formación académica para el trabajo, orientada tanto a la adquisición y mejora de sus competencias, la cual contempla la formación académica básica, técnica y/o universitaria, así también la formación complementaria tales como capacitaciones en el marco de sus funciones.
 - b) **Experiencia laboral;** es aquella adquirida con el ejercicio de cualquier empleo, ocupación, arte u oficio, la cual contempla la experiencia general y específica, siendo esta última, la relacionada al puesto en el cual se desempeña.
 - b) **Posición del puesto;** es el lugar que ocupa en el organigrama de la entidad, mediante el cual se determina las diversas obligaciones y responsabilidades que asume el servidor en la entidad, para el cumplimiento de sus funciones.

Respecto a las condiciones remunerativas actuales, es importante mencionar que, el valor nominal de la remuneración se ha visto afectada por el incremento de la inflación durante los últimos diez (10) años, lo cual afecta a la calidad de vida de los servidores. En ese sentido, el continuar con esta escala podría generar que personal calificado y con amplia experiencia, solicite el cese de sus labores a fin de formar parte de otras entidades y obtener mejores condiciones remunerativas en otras entidades.

Por todo lo antes mencionado, es importante contar con una mejora remunerativa considerando la experiencia laboral, la formación profesional y posición del puesto (funciones y riesgos laborales), mismos que deberán estar enmarcados en la grupos y familias de puestos, de acuerdo con las resoluciones de presidencia ejecutiva de SERVIR que aprueban

las modificaciones al Catálogo de Puestos Tipo”, previsto en la Directiva N° 001-2015-SERVIR/GPGSC “Familias de Puestos y Roles y Manual de Puestos Tipo (MPT) aplicables al régimen del servicio civil” .

II.2 Escala remunerativa versus Remuneración Mínima Vital

Desde la creación del IRTP, se ha realizado un total de cuatro (04) incrementos remunerativos en los años 1999, 2001, 2010 y 2013, como se aprecia en el siguiente cuadro:

CARGO DEL DECRETO SUPREMO N° 111- 2013-EF	CARGO SEGÚN PAP	CATEGORÍA	HISTÓRICO DE LA ESCALA REMUNERATIVA DEL IRTP								
			DS N° 142- 1997-EF	% INCREMENTO 1997 vs 1999	DS N° 106- 1999-EF	% INCREMENTO 1999 vs 2001	DS N° 194- 2001-EF	% INCREMENTO 2001 vs 2010	DS N° 280- 2010-EF	% INCREMENTO 2010 vs 2013	DS N° 111- 2013-EF
Presidente Ejecutiva	Presidente Ejecutivo	D7	5,040	88.5%	9,500	36.8%	13,000	0.0%	13,000	20.0%	15,600
Gerente General	Gerente General	D6	4,624	68.7%	7,792	41.2%	11,000	0.0%	11,000	27.4%	14,000
Director General	Jefe (a) de Oficina / Gerente (a)	D4	4,200	68.6%	7,083	20.0%	8,500	0.0%	8,540	29.4%	11,000
Director	Asesor (a) / Jefe (a) de Área	D3	3,000	68.7%	5,060	18.6%	6,000	8.3%	6,110	23.1%	8,000
Asistente IV	Coordinador (a)	D2	2,400	68.7%	4,048	0.0%	4,040	0.3%	4,048	48.2%	6,040
Asistente III	Especialista	P3	2,040	68.7%	3,440	7.6%	3,100	35.1%	5,040	10.0%	5,500
Asistente II	Analista	P2	1,414	68.7%	2,385	17.4%	28,130	60.7%	4,500	11.1%	5,000
Asistente I	Asistente (a)	P1	1,056	68.7%	1,781	17.9%	2,100	90.5%	4,000	3.9%	4,150
Técnico Operativo	Técnico Operativo	T2	1,013	68.6%	1,708	17.1%	2,000	75.0%	3,500	4.3%	3,650
Técnico Administrativo	Técnico Administrativo	T1	941	68.7%	1,587	19.7%	1,900	68.4%	3,200	4.7%	3,350
Auxiliar	Auxiliar	A1	894	55.7%	1,392	14.9%	1,600	56.3%	2,500	6.0%	2,650

Del cuadro se puede observar que los dos (02) primeros incrementos se han realizado con un intervalo de dos (02) años, condición que se mantuvo hasta el año 2001 y periodo 2010 – 2013. Sin embargo, la escala actual (2013) mantiene su vigencia desde hace aproximadamente doce (12) años denotando una importante antigüedad. A ello debemos precisar que los porcentajes de incrementos remunerativos de dicha escala no resultan significativos en comparación a los del año 1997-1999 o 2001-2010.

Es importante señalar que desde la creación del IRTP, se ha incrementado diecinueve (19) veces la Remuneración Mínima Vital (en adelante, RMV1), tal como se puede observar en el siguiente cuadro

Año de la Esperanza y el
Fortalecimiento de la Democracia

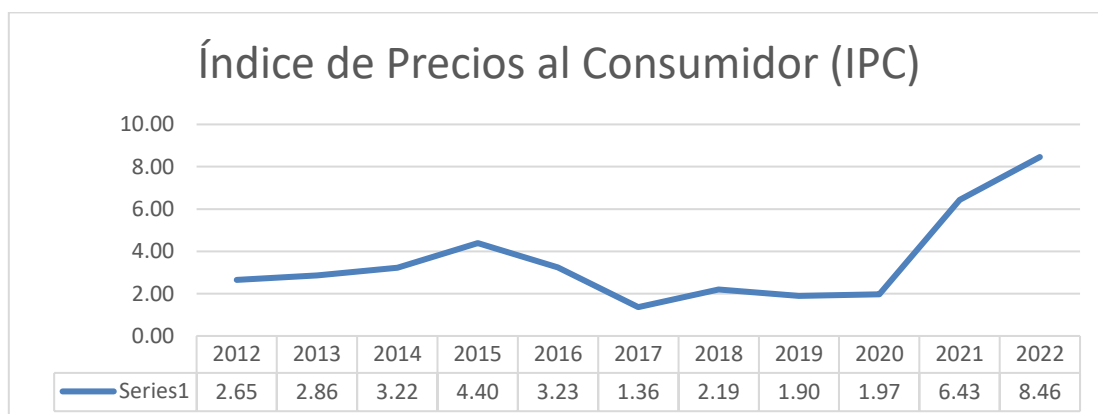
N°	MES	VALOR NOMINAL DE RMV	INCREMENTO EN S/	% INCREMENTO	TIEMPO DE VIGENCIA
1	Ene-96	S/ 132.00			2 años 6 meses
2	Oct-96	S/ 215.00	S/ 83.00	62.90%	6 meses
3	Abr-97	S/ 265.00	S/ 50.00	23.30%	1 mes
4	May-97	S/ 300.00	S/ 35.00	13.20%	4 mes
5	Set-97	S/ 345.00	S/ 45.00	15.00%	2 años 6 meses
6	Mar-00	S/ 391.13	S/ 46.13	13.40%	1 mes
7	Abr-00	S/ 410.00	S/ 18.87	4.80%	3 años 5 meses
8	Set-03	S/ 435.00	S/ 25.00	6.10%	1 mes
9	Oct-03	S/ 460.00	S/ 25.00	5.70%	2 años 3 meses
10	Ene-06	S/ 500.00	S/ 40.00	8.70%	1 año 9 meses
11	Oct-07	S/ 530.00	S/ 30.00	6.00%	3 meses
12	Ene-08	S/ 550.00	S/ 20.00	3.80%	2 años 11 meses
13	Dic-10	S/ 580.00	S/ 30.00	5.50%	2 meses
14	Feb-11	S/ 600.00	S/ 20.00	3.40%	6 meses
15	Ago-11	S/ 640.00	S/ 40.00	6.70%	1 mes
16	Set-11	S/ 675.00	S/ 35.00	5.50%	9 meses
17	Jun-12	S/ 750.00	S/ 75.00	11.10%	3 años 11 meses
18	May-16	S/ 850.00	S/ 100.00	13.30%	1 año 11 meses
19	Abr-18	S/ 930.00	S/ 80.00	9.40%	4 años 1 mes
20	May-22	S/ 1,025.00	S/ 95.00	10.20%	2 años 8 meses
21	Ene-25	S/. 1,130.00	S/. 105.00	10.25%	4 meses

Desde entonces, el valor nominal de la RMV se ha modificado cada diecisiete (17) meses en promedio y, el porcentaje de incremento de los valores salariales en las tres (03) últimas modificatorias, es de más de 9% en cada periodo.

En comparación a lo antes mencionado, la escala de ingresos del IRTP tiene una antigüedad de aproximadamente de doce (12) años, por lo cual el valor nominal de la remuneración en cada categoría se ha visto afectada por la inflación y los nuevos bienes y/o servicios incluidos en la canasta básica familiar, dando como consecuencia que, el incremento del costo de vida no guarde relación directa con los ingresos mensuales que perciben los servidores de la entidad.

Como referencia, según el Instituto Nacional de Estadística e Informática – INEI, para abril de 2022, el gasto total por hogar pasó a ser S/ 3,220 soles al mes y, en los hogares más pobres a S/ 1,355 soles al mes. Esto significaría que el 5.7% de los servidores civiles del D.L 728, no se encontrarían en la capacidad adquisitiva para cubrir los gastos totales por hogar, porque perciben una remuneración de S/ 2,650 soles al mes (Auxiliares y Técnicos).

Respecto a la pérdida del poder adquisitivo, como se aprecia en el siguiente gráfico, el Índice de Precios al Consumidor (IPC) se incrementó del 2020 en adelante, debido a la emergencia sanitaria, además, de otros factores internacionales que produjeron cambios en las necesidades de bienes y servicios relacionados a la salud y tecnología, lo cual ha traído como consecuencia que las remuneraciones actuales no cubran las necesidades que requieren los servidores.



Como se aprecia en los párrafos y cuadros anteriores, el valor nominal de las remuneraciones se ha visto afectado por los efectos de la inflación, en especial en las categorías de Técnico Operativo, Técnico Administrativo y Auxiliar, dando como resultado que el personal de dichas categorías busque otros medios para poder solventar el gasto total por hogares; cabe mencionar que, por la naturaleza de las funciones del IRTP, dicho personal en su mayoría maneja una jornada laboral operativa (horarios diferenciados) lo cual dificulta que puedan generar ingresos adicionales para sus hogares.

II.3 Comparación con el mercado

El IRTP es un organismo público ejecutor adscrito al Ministerio de Cultura, con personería jurídica de derecho público interno y goza de autonomía administrativa, económica y financiera, y se encuentra a cargo de la operación y gestión de sus medios de comunicación en todo el territorio nacional, lo cual es de su exclusiva competencia en el marco del Decreto Legislativo N° 829, Ley de creación.

En esa línea, para el análisis comparativo se han tomado en cuenta escalas remunerativas de entidades con alguna característica similar, en cuanto a los servicios que brinda para el desarrollo del país, a detallar:

El Instituto Peruano de Energía Nuclear (IPEN) es un organismo público ejecutor adscrito al Ministerio de Energía y Minas con la misión fundamental de normar, promover, supervisar y desarrollar las actividades aplicativas de la energía nuclear de tal forma que contribuyan eficazmente al desarrollo nacional.

El Servicio Nacional de Sanidad Agraria (SENASA) es un organismo público técnico especializado adscrito al Ministerio de Agricultura con Autoridad Oficial en materia de sanidad agraria, calidad de insumos, producción orgánica e inocuidad agroalimentaria; tendiendo como objetivos estratégicos la reducción de los impactos directos e indirectos de las principales plagas y enfermedades presentes en la producción agraria; la protección del patrimonio agro sanitario del ingreso o dispersión de plagas y enfermedades reglamentadas y del incremento de plagas y enfermedades de importancia económica; velar por la calidad sanitaria y contribuir a la inocuidad agroalimentaria; logrando excelencia en la prestación de servicios de competencia

Año de la Esperanza y el
Fortalecimiento de la Democracia

institucional; asimismo, emitir disposiciones que no constituyan barreras injustificadas al comercio, observando los tratados internacionales y la normatividad interna.

El Instituto Nacional de Innovación Agraria (INIA) es un organismo público ejecutor, con personería jurídica de derecho público. Tiene competencias de alcance nacional y constituye un pliego presupuestal. El Instituto Nacional de Innovación Agraria está adscrito al Ministerio de Agricultura y Riego. El INIA es la autoridad nacional en semillas y biotecnología moderna, responsable de prevenir riesgos y aplicar normas en el sector agrícola. Ejecuta funciones técnicas según la Decisión 345 de la Comunidad Andina. Administra el acceso a recursos genéticos y conserva la diversidad de camélidos sudamericanos. También gestiona registros nacionales como el de papa nativa y cacao peruano.

Al igual que el IRTP, el Instituto Peruano de Energía Nuclear (IPEN), el Servicio Nacional de Sanidad Agraria (SENASA) y el Instituto Nacional de Innovación Agraria (INIA)⁵, son órganos públicos adscritos a diversos ministerios integrantes del Poder Ejecutivo; siendo el caso de las nuevas escalas de ingresos de estas dos últimas instituciones fue recientemente aprobada mediante Decreto Supremo Nros. 078 y 096-2025-EF, respectivamente.

Considerando lo mencionado en los párrafos precedentes, se concluye que el IRTP y los pliegos similares en el aspecto remunerativo brindan resultados a través de la prestación de servicios a nivel nacional y el logro de las metas de coberturas con eficacia y eficiencia. Es por ello que es necesario que el personal del IRTP tenga un nivel remunerativo similar al de las entidades materia de análisis, por cuanto el IRTP realiza actividades eminentemente de alto nivel técnico y especializado en el sector telecomunicaciones; en ese sentido, se presenta un cuadro comparativo de la escala remunerativa del IRTP con las referidas entidades:

COMPARACIÓN CON EL MERCADO									
CATEGORÍA	CARGO DEL DECRETO SUPLENTE N° 111-2013-EF	CARGO SEGÚN PAP	IRTP	IPEN		SENASA (2025)		INIA (2025)	
				REMUNERACIÓN	VARIACIÓN (%)	REMUNERACIÓN	VARIACIÓN (%)	REMUNERACIÓN	VARIACIÓN (%)
D7	Presidente Ejecutiva	Presidente Ejecutivo	15.600	21.320	37	15.600	0	15.600	0
D6	Gerente General	Gerente General	14.000	14.000	0	15.000	7	15.000	7
D4	Director General	Jefe (a) de Oficina / Gerente (a)	11.000	12.000	9	13.000	18	14.000	27
D3	Director	Jefe (a) de Área / Asesor (a)	8.000	10.000	25	12.556	57	12.000	50
D2	Asistente IV	Coordinador (a)	6.000	8.000	33	9.466	58	10.000	67
P3	Asistente III	Especialista	5.500	7.200	31	8.968	63	6.500	18
P2	Asistente II	Analista	5.000	4.500	-10	7.779	56	6.000	20
P1	Asistente I	Asistente (a)	4.150	3.500	-16	5.593	35	5.000	20
T2	Técnico Operativo	Técnico Operativo	3.650	4.530	24	4.500	23	3.900	7
T1	Técnico Administrativo	Técnico Administrativo	3.350	3.800	13	3.800	13	3.800	13
A1	Auxiliar	Auxiliar	2.650	2.900	9	2.000	-25	2.500	-6

Año de la Esperanza y el
Fortalecimiento de la Democracia

Tal como puede observarse, al comparar la Escala de Ingresos del IRTP con la de otras entidades, resulta significativamente desfavorable, como, por ejemplo, en los siguientes casos:

- En relación a la categoría remunerativa D-6 (gerente general), la remuneración en el SENASA y el INAI, con sus escalas remunerativas recientemente aprobadas, son un 7% mayor para este cargo.
- En el caso de la categoría remunerativa D-4 (jefe de Oficina), en IPEN es un 9% mayor; en el SENASA se presenta con un porcentaje de 18% mayor, y el INAI un 27%.
- Para la categoría remunerativa D-3 (jefe de Área, asesor), el IPEN es un 25% mayor; el SENASA es un 57% mayor, y el INAI un 50%.
- En el caso de categoría remunerativa D-2 (coordinador), el IPEN un 33%, el SENASA es un 58% mayor, y el INAI un 67%.
- Para el caso de la categoría remunerativa P-3 (especialista), el IPEN es un 31% mayor, el SENASA es un 63% mayor, y el INAI un 18%.

En resumen, es necesario los servidores bajo el régimen del D.L 728 del IRTP, cuenten con una nueva escala remunerativa que les permita cubrir las necesidades básicas de la canasta familiar, máxime si se toma en consideración que las remuneraciones actuales se encuentran por debajo de las remuneraciones de otras entidades, diferencia que podría deberse a que la actual escala remunerativa tiene una antigüedad de aproximadamente doce (12) años.

III. NECESIDAD DE INCREMENTO DE LA NUEVA ESCALA DE INGRESOS A FAVOR DE LOS SERVIDORES DEL IRTP.

Considerando que la gestión pública es la correcta administración de los recursos del Estado para satisfacer las necesidades de sus ciudadanos e impulsar el desarrollo del país, es necesario que las entidades sean gestionadas y operadas por servidores que tengan capacidades técnicas y blandas que permitan la mejora de la institución. Por ello, es necesario contar con una Nueva Escala de Ingresos que permitirá:

- Mejorar el nivel remunerativo para el personal con cargo de nivel directivo, en tanto este se justifica por el alto nivel de responsabilidad, toma de decisiones estratégicas y supervisión de personal a su cargo, por cuanto estos cargos requieren experiencia especializada y formación avanzada y continua, lo que demanda una compensación acorde. Además, la ampliación de funciones y carga laboral derivadas de la entrada en vigencia del nuevo ROF y los nuevos instrumentos de gestión institucional refuerzan esta necesidad. Una remuneración competitiva permite retener talento clave y evitar rotación.

De las comparaciones realizadas con otras entidades del Estado se evidencia brechas salariales que justifican la fuga de talentos. El ajuste propuesto impactará positivamente en la eficiencia y resultados de la entidad. Todo ello se enmarca en la normativa vigente y la disponibilidad presupuestal.

Año de la Esperanza y el
Fortalecimiento de la Democracia

- Incrementar la remuneración para profesionales, coordinadores, analistas y especialistas y asistentes de IRTP, el cual encuentra sustento por el aumento continuo en la carga administrativa y operativa, la exigencia de conocimientos técnicos especializados y la constante adaptación a tecnologías digitales y normativas del sector público. Estos trabajadores cumplen funciones esenciales para la producción, difusión y soporte técnico de contenidos públicos de que requieren los más altos estándares de calidad. Su desempeño incide directamente en el cumplimiento de los objetivos institucionales y en el fortalecimiento del servicio público de comunicación. Además, existen brechas salariales respecto a entidades homólogas en el Estado. Una mejora en la escala remunerativa contribuirá a la motivación, retención de talento y mejora continua. La propuesta se sustenta en criterios de equidad, mérito y viabilidad presupuestal conforme a la normativa vigente.
- Mejorar el ingreso remunerativo para técnicos operativos, administrativos y auxiliares de IRTP, justificado plenamente por el rol fundamental que desempeñan en la continuidad operativa, logística y administrativa de la entidad. Estas posiciones requieren habilidades específicas, trabajo en horarios exigentes y variables y una respuesta rápida ante contingencias técnicas y de emisión. La modernización de los servicios y plataformas digitales ha incrementado la carga laboral y la necesidad de actualización permanente. A pesar de su impacto directo en la calidad del servicio público, sus remuneraciones se presentan como desventajosas en comparación a otras entidades del Estado. Mejorar sus ingresos contribuirá a la estabilidad laboral, motivación y eficiencia institucional. La propuesta se presenta como coherente con la normativa vigente y cuenta con sustento técnico y presupuestal.
- Atraer a nuevos servidores calificados, mediante una propuesta remunerativa acorde al mercado, en especial para los equipos técnicos y profesionales, considerando que el IRTP es la única entidad dentro del estado encargada de operar, administrar y gestionar los medios de radiodifusión sonora y televisiva de propiedad del Estado.

IV. PROPUESTA DE NUEVA ESCALA REMUNERATIVA

La propuesta de nueva escala remunerativa considera incrementos que permitan mejorar las remuneraciones de los trabajadores comprendidos en el régimen laboral de la actividad privada cuyas remuneraciones se mantienen sin incremento desde hace más de doce (12) años, incluidos los funcionarios, directivos, profesionales, técnicos y personal de apoyo, a fin de no generar mayores brechas que incidan en el clima laboral.

Por lo tanto, si partimos por dos (2) variables a considerar, tenemos que en cuanto a inflación acumulada por el periodo 2013 al 2022 y la proyectada al 2023 se registra un incremento de 35.9% (detallado en el gráfico de IPC), el cual, sumado a la brecha existente entre las remuneraciones percibidas por trabajadores del IRTP con los de otras entidades, está

justificada plenamente una modificación de la escala remunerativa vigente.

Por lo que, para efectos de considerar el impacto económico que tiene la propuesta, presentamos una proyección considerando porcentajes diferenciados que permite establecer un nivel de equidad entre los distintos niveles remunerativos, precisando que un incremento promedio del 30% destinado al mayor porcentaje de trabajadores de la entidad resulta razonable y plenamente justificado y financiado con los recursos propios de la entidad (recursos ordinarios) lo cual permitirá mantener una equidad salarial en los distintos niveles.

Al respecto debe tenerse en cuenta que la gestión del sector estatal requiere atraer, captar y retener profesionales altamente calificados, que perciban remuneraciones de acuerdo a sus condiciones de empleabilidad, por tanto, se requiere contar con remuneraciones atractivas y acorde al mercado, lo que guarda relación con la meritocracia en el sector estatal.

Para mayor detalle, se muestra un cuadro comparativo entre la escala remunerativa vigente y la propuesta de modificación de escala remunerativa:

Escala Remunerativa Actual			Incremento Remune. Max. VS Remune, Modificada	Propuesta de modificación de escala remunerativa		
Denominación de la Categoría	Remuneración Máxima (en S/)	Remuneración Líquida		Remuneración (en S/)	Remuneración Líquida	Incremento Real (en S/)
Presidente Ejecutivo	15,600	11,267	0	15,600	11,267	0
Gerente General	14,000	10,230	500	14,500	10,564	335
Jefe (a) de Oficina / Gerente (a)	11,000	8,222	1,500	12,500	9,226	1,004
Asesor / Jefe (a) de Área	8,000	6,165	2,500	10,500	7,888	1,723
Coordinador (a)	6,000	4,755	2,000	8,000	6,165	1,409
Especialista	5,500	4,403	2,000	7,500	5,812	1,409
Analista	5,000	4,051	1,500	6,500	5,108	1,057
Asistente (a)	4,150	3,449	1,200	5,350	4,297	848
Técnico Operativo	3,650	3,061	1,200	4,850	3,945	884
Técnico Administrativo	3,350	2,829	1,200	4,550	3,734	905
Auxiliar	2,650	2,286	1,200	3,850	3,217	931

a) Propuesta de Nueva Escala Remunerativa

El Decreto Legislativo N° 829, que crea el IRTP, estableció en su artículo 6 que, el personal se encuentra sujetos al régimen laboral de la actividad privada, D.L728.

Asimismo, la cuarta disposición transitoria de la Ley N° 28411, Ley General del Sistema de Presupuesto, señala que:

“Las escalas remunerativas y beneficios de toda índole, así como los reajustes de las remuneraciones y bonificaciones que fueran necesarios durante el Año Fiscal para los Pliegos Presupuestarios comprendidos dentro de los alcances de la Ley General, se aprueban mediante Decreto Supremo refrendado por el Ministro de Economía y Finanzas,

Año de la Esperanza y el
Fortalecimiento de la Democracia

a propuesta del Titular del Sector. Es nula toda disposición contraria, bajo responsabilidad.”

En ese sentido, los trabajadores que laboran bajo el régimen del D.L. N° 728 dentro del IRTP, están agrupados en categorías salariales y esto se ve reflejado dentro de una escala remunerativa, siendo la que rige actualmente la aprobada por Decreto Supremo N° 111-2013-EF de fecha 02 de junio de 2013, mediante el cual el Ministerio de Economía y Finanzas aprueba la escala remunerativa a favor del Pliego N° 116: Instituto Nacional de Radio y Televisión del Perú.

Mientras que las compensaciones económicas en los Contratos Administrativos de Servicios (CAS) no se basan en la aplicación de escalas remunerativas, sino que estas son fijadas por las entidades considerando su disponibilidad presupuestaria, tomando como base la remuneración mínima vital y como tope seis (6) Unidades de Ingreso del Sector Público vigentes al momento de su celebración. Ello de acuerdo a lo establecido en la Primera Disposición Complementaria Final del Reglamento del D.L 1057 y el artículo 2 del Decreto de Urgencia N° 038-2006 (véase, Informe N° 000049-2022-SERVIR-GPGSC).

Finalmente, debe de tenerse en consideración que ante pretensiones laborales de homologación y/o nivelación concordante con el amplio criterio jurisprudencial (Casación Laboral N° 208-2005 PASCO, Casación Laboral N° 16927-2013 LIMA, Casación Laboral N° 915-2018 LIMA, entre otros) dictado por la Corte Suprema de Justicia de la República, se debe de tener en consideración, no solo el factor remunerativo, sino otros tales como:

- La trayectoria laboral;
- Las funciones realizadas;
- La antigüedad en el cargo y la fecha de ingreso;
- El nivel académico alcanzado y la capacitación profesional;
- La responsabilidad atribuida;
- La experiencia y el bagaje profesional o técnico, entre otros.

La presentación de la propuesta de la nueva escala remunerativa, busca solucionar los siguientes problemas:

- El recuperar la pérdida de la capacidad adquisitiva
- El acortar la brecha salarial respecto a profesionales, técnicos y auxiliares de otros organismos del sector público.
- El ajustar la escala salarial y que se ajuste a la del salario mínimo vital.

Resulta necesario señalar que la escala propuesta busca reducir la brecha existente con los parámetros mencionados, de acuerdo al siguiente detalle:

Año de la Esperanza y el
Fortalecimiento de la Democracia

<i>Cargo Clasificado</i>	<i>Categ. Remunerativa</i>	<i>Cantidad de Posiciones</i>	<i>Proyecto Escala Remunerativa</i>
Presidente Ejecutivo	D - 7	1	15,600.00
Gerente General	D - 6	1	14,500.00
Director General	D - 4	9	12,500.00
Director	D - 3	18	10,500.00
Asistente IV	D - 2	2	8,000.00
Asistente III	P - 3	19	7,500.00
Asistente II	P - 2	41	6,500.00
Asistente I	P - 1	24	5,350.00
Técnico Operativo	T - 2	73	4,850.00
Técnico Administrativo	T - 1	29	4,550.00
Auxiliar	A - 1	15	3,850.00
		232	

b) Impacto económico de la propuesta de la nueva escala remunerativa

Teniendo en consideración la escala remunerativa propuesta, la incidencia presupuestal para el financiamiento de la nueva escala remunerativa del pliego 116: Instituto Nacional de Radio y Televisión del Perú – IRTP, asciende hasta el monto de S/ 5 448 425.00 soles, monto que se ha determinado de la información que obra en la Oficina de Gestión del Talento Humano del IRTP, proyecto elaborado sobre la base del Clasificador de Cargos, Reglamento de Organización y Funciones (ROF) y el CAP Provisional (CAP-P), que está compuesto por doscientos treinta y un (232) plazas presupuestadas, en el marco de la Resolución Directoral N° 0538-2022-EF/53.01, que aprueba la Directiva N° 0003-2022-EF/53.01, "Normas para el registro de información en el Aplicativo Informático para el Registro Centralizado de Planillas y de Datos de los Recursos Humanos del Sector Público", tal como se puede apreciar en el siguiente cuadro:

Año de la Esperanza y el
Fortalecimiento de la Democracia

Costo de la Incidencia Presupuestal del proyecto de la Nueva Escala Remunerativa

Categ. Remerativa	Cantidad de Posiciones	Decreto Supremo N° 111-2023- EF	Proyecto Escala Remunerativa	Incremento	Costo Anual del Incremento	Gratificación Jul-Dic	Bonificación Extraordinaria	total	Carga patronal	cts	total
D - 7	1	15,600.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
D - 6	1	14,000.00	14,500.00	500.00	6,000.00	1,000.00	90.00	7,090.00	540.00	583.33	8,213.33
D - 4	9	11,000.00	12,500.00	1,500.00	162,000.00	27,000.00	2,430.00	191,430.00	14,580.00	15,750.00	221,760.00
D - 3	18	8,000.00	10,500.00	2,500.00	540,000.00	90,000.00	8,100.00	638,100.00	48,600.00	52,500.00	739,200.00
D - 2	2	6,000.00	8,000.00	2,000.00	48,000.00	8,000.00	720.00	56,720.00	4,320.00	4,666.67	65,706.67
P - 3	19	5,500.00	7,500.00	2,000.00	456,000.00	76,000.00	6,840.00	538,840.00	41,040.00	44,333.33	624,213.33
P - 2	41	5,000.00	6,500.00	1,500.00	738,000.00	123,000.00	11,070.00	872,070.00	66,420.00	71,750.00	1,010,240.00
P - 1	24	4,150.00	5,350.00	1,200.00	345,600.00	57,600.00	5,184.00	408,384.00	31,104.00	33,600.00	473,088.00
T - 2	73	3,650.00	4,850.00	1,200.00	1,051,200.00	175,200.00	15,768.00	1,242,168.00	94,608.00	102,200.00	1,438,976.00
T - 1	29	3,350.00	4,550.00	1,200.00	417,600.00	69,600.00	6,264.00	493,464.00	37,584.00	40,600.00	571,648.00
A - 1	15	2,650.00	3,850.00	1,200.00	216,000.00	36,000.00	3,240.00	255,240.00	19,440.00	21,000.00	295,680.00
	232				3,980,400.00	663,400.00	59,706.00	4,703,506.00	358,236.00	386,983.33	5,448,725.33

c) Resultados esperados con la implementación de la nueva escala remunerativa:

- El atraer y retener talento humano con potencial, conocimientos y experiencia en la operatividad técnica y administrativa.
- Contar con personal altamente motivado y competitivo.
- Tener una escala remunerativa que garantiza una equidad interna entre las diversas categorías en relación a cada puesto de trabajo.

d) Justificación de la propuesta de nueva escala remunerativa:

El sistema de gestión de recursos humanos en el sector estatal, es bastante completo, sin embargo debe tenerse en cuenta que para contar con un servicio civil que responda a las expectativas de los ciudadanos se requiere abordar el tema remunerativo que incide en el clima laboral, debiendo tenerse mecanismos de retención de profesionales y técnicos competentes y especializados, considerando que conforme al literal e) del artículo 4 de la Ley 27658, Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado, el proceso de modernización tiene por finalidad fundamental la obtención de mayores niveles de eficiencia del aparato estatal, de manera que se logre un mayor nivel de satisfacción, en este caso, de parte de los usuarios de los servicios registrales, optimizando los recursos públicos.

Nuestra propuesta legislativa cumple con los requisitos exigidos en el artículo 75 del Reglamento del Congreso y en lo previsto en el Decreto Supremo 007-2022-JUS, Decreto Supremo que aprueba el Reglamento de la Ley Marco para la Producción y Sistematización Legislativa, bajo cuyo contexto la propuesta debe ser canalizada a fin de que el Ministerio de Economía y Finanzas autorice la implementación de una

Año de la Esperanza y el
Fortalecimiento de la Democracia

nueva escala remunerativa, teniendo en cuenta que la entidad genera recursos propios por la prestación de los servicios de radiodifusión del IRTP.

Justificamos la presente propuesta legislativa para la implementación de nueva escala remunerativa ya que responde a la urgente necesidad de mejorar las condiciones de vida de los trabajadores del IRTP; en ese sentido, el presente Proyecto de Ley propone una adecuación normativa orientada a garantizar condiciones salariales justas y equitativas, acordes con las responsabilidades y exigencias propias de los servicios de radiodifusión del IRTP a favor de todos los peruanos.

Además, el salario actual resulta insuficiente para cubrir las necesidades mínimas de muchas familias, lo que genera desigualdad, estrés financiero y una disminución en la productividad laboral. Aumentar el sueldo no solo dignifica el trabajo, sino que también impulsa el consumo interno, fortalece la economía nacional y promueve una sociedad más justa y equitativa. Esta medida es un paso esencial hacia la construcción de un país donde el desarrollo económico vaya de la mano con el bienestar social.

Al respecto, es preciso mencionar que el proyecto de la nueva escala remunerativa a favor del Pliego 116: Instituto Nacional de Radio y Televisión del Perú – IRTP, tiene las siguientes características:

- ❖ En el costo anual se está considerando 12 remuneraciones y el aguinaldo por Fiestas Patrias y Navidad, cuyo importe asciende a **S/ 5 448 725.00**
- ❖ El financiamiento de la nueva política remunerativa ***no demandará de mayores recursos al Estado***, será coberturado con nuestro presupuesto autorizado para el año 2026.
- ❖ Para el financiamiento total del proyecto de escala remunerativa ***solo se requiere la habilitación para que en el Año Fiscal 2026, el IRTP realice una modificación presupuestal en el nivel funcional programático*** habilitando recursos a la Genérica de Gasto 2.1 Personal y Obligaciones Sociales de la Genérica 2.3 Bienes y Servicios (habilitadora).
- ❖ La habilitación de recursos presupuestales no afectará el cumplimiento de las metas vinculadas a la operatividad institucional.
- ❖ La afectación presupuestal es con cargo a la Fuente de Financiamiento “Recursos Ordinarios”.

V. MODIFICACION PRESUPUESTAL EN EL NIVEL FUNCIONAL PROGRAMATICO PARA EL FINANCIAMIENTO DE LA NUEVA ESCALA REMUNERATIVA

Mediante la Ley de Presupuesto para el Sector Publico Año Fiscal 2026, se tiene

Año de la Esperanza y el
Fortalecimiento de la Democracia

programado al Pliego 116: Instituto Nacional de Radio y Televisión del Perú – IRTP la cantidad de Ciento siete millones quinientos cuarenta y siete mil seiscientos trece y 00/100 soles (S/ 107 547 613.00) por la Fuente de Financiamiento Recursos Ordinarios.

Por las consideraciones expuestas en párrafos anteriores el costo de la incidencia presupuestal hasta por el monto de S/ 5 448 725.00, será financiado mediante la correspondiente modificación presupuestal en el nivel funcional programático habilitando recursos a la Partida de Gastos 2.1 Personal y Obligaciones Sociales, el costo de la nueva política remunerativa es con cargo al presupuesto institucional del Pliego IRTP y no demandará recursos adicionales al Tesoro Público y sobre todo no afectará la metas y objetivos institucionales, para lo cual se adjunta el siguiente recuadro con el Marco Presupuestal Modificado (PIM).

FF.FF y Generica de Gasto	PRESUPUESTO INSTITUCIONAL DE APERTURA PIA 2026	MODIFICACIONES PRESUPUESTARIAS		PRESUPUESTO INSTITUCIONAL MODIFICADO AÑO FISCAL 2026
		HABILITADO	HABILITA	
FUENTE FINANCIAMIENTO: RECURSOS ORDINARIOS				
2.1 Personal y Obligaciones Sociales	49,164,689	5,448,725		54,613,414
2.3 Bienes y Servicios	53,674,822		-5,448,725	48,226,097
2.4 Donaciones y Transferencias	107,239			107,239
2.5 Otros Gastos	1,023,681			1,023,681
2.6 Adquisicion de Activos no Financieros	3,577,182			3,577,182
TOTAL PLIEGO	107,547,613	5,448,725	-5,448,725	107,547,613

VI. ANÁLISIS LEGAL:

Dentro del estado peruano como regla general están prohibidos los incrementos remunerativos a través de disposiciones de la Ley de Presupuesto del Sector Público.

Por lo tanto, para que una entidad pública pueda realizar un aumento de remuneraciones, requiere de una disposición de rango de ley que la exceptúe de tal prohibición. Puede ser en la propia ley de presupuesto a través de una disposición complementaria o en alguna otra ley particular.

Asimismo, se presentan los principales argumentos basados en la interpretación del Tribunal Constitucional, en adelante TC, para defender la legalidad y procedencia del presente proyecto:

✓ Prohibición de iniciativa de gasto público (artículo 79 de la Constitución Política):

Dentro del artículo 79 de la Constitución Política se establece que los congresistas no

tienen iniciativa para crear ni aumentar gastos públicos, excepto en lo relacionado con su propio presupuesto. Sin embargo, el Tribunal Constitucional aclara que esta prohibición no impide que las iniciativas legislativas que provienen del Poder Ejecutivo o que cuenten con un sustento financiero y planificación, puedan ser tramitadas dentro del marco de la Ley de Presupuesto. En este sentido, el Proyecto de Ley que se propone no crea ni aumenta gastos públicos de manera inmediata ni autónoma, sino que se ajustará a la Ley de Presupuesto Público para el año 2026, lo cual implica que los recursos financieros necesarios para implementar la nueva escala remunerativa serán con cargo a los recursos asignados al IRTP en el presente año fiscal mediante ley de presupuesto.

✓ **Equilibrio y exactitud presupuestaria (artículo 78 de la Constitución Política):**

Nuestro TC destaca la importancia de que el presupuesto público mantenga un equilibrio entre los ingresos y egresos del Estado para evitar déficits fiscales que perjudiquen la economía del país. En este caso, el Proyecto de Ley no vulnera este principio, ya que se especifica claramente que el financiamiento de la nueva escala remunerativa será con cargo a los recursos del pliego de la propia institución, lo que garantiza que no se genere un gasto no planificado que afecte el balance presupuestal. Además, como lo señala el TC, el presupuesto debe contener todos los ingresos y gastos del Estado de manera precisa, y en este caso, el monto para financiar la escala remunerativa está claramente delimitado y especificado. Esto asegura que se cumpla con el principio de exactitud presupuestaria, previsto en el artículo 77 de la Constitución Política.

✓ **Planificación presupuestaria y progresividad:**

Asimismo, el TC también ha señalado que los gastos públicos deben responder a una planificación y programación adecuada, con metas claras y sostenibles. El Proyecto de Ley sigue esta lógica, ya que la nueva escala remunerativa para los trabajadores del IRTP será con cargo al presupuesto institucional del IRTP del año fiscal 2026, permitiendo que los recursos se asignen de manera planificada y programada, evitando así un desequilibrio en el presupuesto público.

✓ **Derechos laborales y mandato constitucional**

De igual manera, el TC ha sido enfático en que el artículo 79 de la Constitución Política no debe ser interpretado de manera que impida el desarrollo de derechos fundamentales, entre los cuales se incluyen los derechos laborales. En este caso, el proyecto contribuye a mejorar las condiciones salariales de los trabajadores del IRTP, lo que se alinea con el mandato de igualdad de remuneración por trabajo de igual valor. Además, el proyecto no solo está respaldado por la planificación financiera correspondiente, sino que también busca fortalecer el sistema registral peruano, lo cual es un objetivo legítimo y constitucional.

VII. RELACION CON LA AGENDA LEGISLATIVA Y LAS POLÍTICAS DE ESTADO DEL ACUERDO NACIONAL:

Año de la Esperanza y el
Fortalecimiento de la Democracia

Tenemos que la presente iniciativa legislativa se enmarca en las siguientes políticas de Estado del Acuerdo Nacional:

- ✓ **Política de Estado N° 5:** Gobierno en función de objetivos con planeamiento estratégico, prospectiva nacional y procedimientos transparentes.

El Estado busca impulsar un sistema de planeamiento estratégico que fije objetivos claros y medibles a corto, mediano y largo plazo, promoviendo la eficiencia gubernamental para cumplir con las metas establecidas.

- ✓ **Política de Estado N° 14:** Acceso a empleo, digno y productivo.

El Estado busca normas que promuevan la formalización del empleo digno, la reducción de la desigualdad salarial y el cumplimiento del principio de igual remuneración por trabajo de igual valor, sin discriminación.

- ✓ **Política de Estado N° 24:** Afirmación de un Estado eficiente y transparente.

Se pretende mejorar la calidad, rapidez y cobertura de los servicios públicos, estableciendo estándares y mecanismos de mejora continua en la administración pública. También se busca revalorar la carrera pública promoviendo la permanencia de servidores competentes.

Esta propuesta se vincula con la Resolución Legislativa 002-2023-2024-CR, que prioriza la lucha contra la pobreza, la equidad social y laboral, y la mejora de los derechos laborales y condiciones de los trabajadores.

VIII.EFECTO DE LA VIGENCIA DE LA NORMA QUE SE PROPONE SOBRE LA LEGISLACION NACIONAL

La aprobación del proyecto de Ley es en el marco de la Ley N° 32513 Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2026, materializa los derechos consagrados en el artículo 24° de la Constitución Política del Perú, el cual dispone que el trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual. El pago de la remuneración y de los beneficios sociales del trabajador tiene prioridad sobre cualquier otra obligación del empleador.

Respecto al análisis de impacto del proyecto de Ley en la legislación nacional tiene por finalidad precisar de manera detallada si se trata de innovar supliendo vacíos en el ordenamiento jurídico o si más bien se trata de una propuesta que modifica, deroga o complementa normas vigentes.

En ese sentido, se señala que la presente norma, no genera mayor cambio en el ordenamiento jurídico nacional, puesto que no se deroga normas vigentes; sino más bien, lo complementa, al permitir contar con una nueva escala remunerativa que va permitir priorizar la necesidad de mejorar los ingresos del personal del IRTP, comprendidos en el

Año de la Esperanza y el
Fortalecimiento de la Democracia

Régimen Laboral del D.L 728, que en la actualidad viene afrontando el deterioro paulatino de la economía familiar y debido a la sacrificada labor con el objetivo de realizar la cobertura televisiva y radial.

Por otro lado, las condiciones remunerativas actuales, es importante mencionar que, el valor nominal de la remuneración se ha visto afectadas por el incremento de la inflación durante los últimos doce (12) años, lo cual afecta a la calidad de vida de los servidores. En ese sentido, el continuar con esta escala podría generar que personal calificado y con amplia experiencia, solicite el cese de sus labores a fin de formar parte de otras entidades y obtener mejores condiciones remunerativas en otras entidades, para lo cual, es prioritario contar con una mejora remunerativa considerando la experiencia laboral, la formación profesional y posición del puesto (funciones y riesgos laborales), mismos que deberán estar enmarcados en la grupos y familias de puestos, de acuerdo con las resoluciones de presidencia ejecutiva de SERVIR.

Por consiguiente, el Proyecto de Ley que se propone no crea ni aumenta gastos públicos de manera inmediata ni autónoma, sino que se ajustará a la Ley de Presupuesto Público para el año 2026, lo cual implica que los recursos financieros necesarios para implementar la nueva escala remunerativa serán incorporados y planificados dentro del presupuesto público a aprobarse en presente año fiscal.

IX. ANÁLISIS COSTO BENEFICIO

Conforme a lo exigido legalmente, es preciso efectuar el análisis de impactos cuantitativos (costos) y/o cualitativos (beneficios) que tendrá la norma en la realidad, a fin de verificar el impacto del presente proyecto normativo en la sociedad.

En ese sentido, haciendo el análisis Costo – Beneficio de la norma, es preciso señalar que la aprobación proyecto normativo que autoriza la actualización de la **escala remunerativa de 232 trabajadores** que están bajo el régimen laboral del D.L 728 en el Pliego IRTP, donde la incidencia presupuestal asciende hasta el monto de **S/ 5 448 725.00 (Cinco millones cuatrocientos cuarenta y ocho mil setecientos veinticinco y 00/100 soles)**, recursos destinados a financiar los gastos de la implementación de la nueva escala remunerativa, que fortalecerá las capacidades laborales de los trabajadores del IRTP quienes contribuirán con la continuidad operativa de los servicios de radiodifusión a nivel nacional, con la producción y emisión y producción de programas que reflejen la diversidad cultural, social y lingüística de las regiones, favoreciendo una mayor inclusión y representatividad, así como con la promoción de la diversidad cultural y lingüística del Perú.

El Proyecto de Ley no vulnera este principio, ya que se especifica claramente que el financiamiento de la nueva escala remunerativa será con cargo a los recursos del pliego de la propia institución, lo que garantiza que no se genere un costo o gasto no planificado que afecte el balance presupuestal, donde el presupuesto público mantenga un equilibrio entre los ingresos y egresos del Estado para evitar déficits fiscales que perjudiquen la

Año de la Esperanza y el
Fortalecimiento de la Democracia

economía del país.

A mérito de lo antes señalado, resulta pertinente que el presente proyecto de ley autorice al IRTP la aprobación de una nueva escala remunerativa; la cual busca propiciar una remuneración equitativa y digna, lo cual fomentará un equilibrio y buen clima laboral de todos los servidores del IRTP, lo cual redundará en mejorar la prestación de los servicios registrales, la misma que no tendrá incidencia alguna en el tesoro público.

- La escala remunerativa vigente -Decreto Supremo N° 111-2013-EF, tiene una vigencia de más de doce (12) años y ha quedado totalmente desfasada respecto al incremento del costo de vida y el índice inflacionario acumulado en ese periodo en perjuicio de los trabajadores del IRTP, especialmente, cuando estamos atravesando una gravísima crisis sanitaria y la crisis económica global que está afectando especialmente a la población de los países en desarrollo.
- Los servidores del IRTP, debido a la actividad del sector, laboran jornadas rotativas, estableciendo diferentes horarios de jornada de trabajo, de acuerdo a la necesidad del servicio informativo, radial y televisivo ello implica mantener horarios de trabajo que comprende la madrugada (franja horaria de 12:00 a 05:00 horas) para dar continuidad a la transmisión televisiva, radial e informativa. También es importante mencionar que realizan comisiones de servicio a provincias, de manera no programada, para ofrecer a los peruanos y peruanas hitos importantes de la gestión del Poder Ejecutivo (transmisiones oficiales) cuya transmisión y contenidos es ofrecido al resto de emisoras privadas para el pleno acceso a la información de toda la población nacional.
- Es por ello que este año 2026, se considera “una prioridad” el atender esta demanda de los trabajadores pues es justo y necesario actualizar la nueva escala remunerativa de los trabajadores del IRTP.
- Esta decisión no generará demanda de recursos adicionales al tesoro público ni ocasionará un desequilibrio presupuestal; dicha excepción es una medida justa para los trabajadores nombrados del IRTP.
- Por último, cabe indicar que la nueva escala remunerativa de los trabajadores del IRTP, también implica reducir la brecha remunerativa de sus trabajadores con los trabajadores de otras entidades públicas, coadyuvando con la búsqueda de la equidad en los sueldos, generando la posibilidad de que haya una mejora cualitativa en los recursos humanos y todo ello redunde en mejorar la calidad del servicio.