



PROYECTO DE LEY QUE AUTORIZA UNA NUEVA ESCALA REMUNERATIVA PARA EL PERSONAL DE PROVÍAS DESCENTRALIZADO

El Grupo Parlamentario **FUERZA POPULAR**, a iniciativa del Congresista **DAVID JULIO JIMÉNEZ HEREDIA**, de conformidad con el artículo 107° de la Constitución Política del Perú, y los artículos 22° literal c), 37° literal b), 75° y 76° del Reglamento del Congreso de la República, propone el Proyecto de Ley siguiente:

FÓRMULA LEGAL

LEY QUE AUTORIZA UNA NUEVA ESCALA REMUNERATIVA PARA EL PERSONAL DE PROVÍAS DESCENTRALIZADO

Artículo Único. – Autorización de la Nueva Escala Salarial para el personal de PROVÍAS Descentralizado

Se autoriza al Ministerio de Economía y Finanzas, a través de la Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos, en coordinación con el Ministerio de Transportes y Comunicaciones, a aprobar la actualización de la escala remunerativa aplicable al personal del Proyecto Especial de Infraestructura de Transporte Descentralizado – PROVIAS DESCENTRALIZADO, sujeto al régimen del Decreto Legislativo N° 728, con cargo a los Recursos Directamente Recaudados y Recursos Ordinarios de la entidad, en el marco de la normativa de gestión fiscal de los recursos humanos.

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA TRANSITORIA

ÚNICA. – Adecuación y homologación de cargos y niveles

El Ministerio de Economía y Finanzas aprueba, mediante Decreto Supremo, el cuadro de adecuación y homologación de cargos y niveles aplicables al personal de Provias Descentralizado, en coordinación con el Ministerio de Transportes y Comunicaciones, en un plazo máximo de 60 días calendario, respetando los principios de meritocracia, razonabilidad, progresividad y sostenibilidad fiscal.



DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA Y FINAL

ÚNICA. – Neutralidad fiscal y fuente de financiamiento

La implementación de la presente Ley se financia exclusivamente con Recursos Directamente Recaudados (RDR) de PROVÍAS Descentralizado, sin demandar recursos adicionales al Tesoro Público.

Marzo de 2026

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

I. ASPECTOS GENERALES



El Proyecto de Ley propone aprobar una nueva escala remunerativa para el personal de PROVÍAS Descentralizado, comprendido en el Decreto Legislativo N° 728, con el objetivo de alinear las remuneraciones a las exigencias funcionales propias del cumplimiento de su finalidad de: “desarrollar actividades de preparación, gestión, administración, y de ser el caso la ejecución de proyectos y programas de inversión para el incremento de la dotación de infraestructura y la mejora de la transitabilidad de la infraestructura de transporte departamental y vecinal o rural, así como el fortalecimiento de capacidades institucionales para la gestión descentralizada.”, así como, a las condiciones actuales del mercado profesional, de modo que se garantice la continuidad operativa y la oportunidad de las intervenciones a cargo de la entidad.

Mediante Decreto Supremo N° 029-2006-MTC, se dispuso la fusión por absorción del Proyecto Especial de Infraestructura de Transportes Departamental – PROVIAS DEPARTAMENTAL y el Proyecto Especial de Infraestructura de Transporte Rural – PROVIAS RURAL del MTC. Constituyéndose la Unidad Ejecutora denominada Proyecto Especial de Infraestructura de Transporte Descentralizado – PROVIAS DESCENTRALIZADO (en adelante PVD).

El Decreto Legislativo N° 676, al declarar de interés nacional la rehabilitación y el mantenimiento de la infraestructura vial, reafirmó el carácter estratégico de las funciones que desempeña la entidad en la gestión de la red vial.

En ese contexto, la capacidad de generar Recursos Directamente Recaudados y tener un margen en Recursos Ordinarios, incide y resalta la relevancia institucional de PROVIAS DESCENTRALIZADO y fundamenta la necesidad de contar con personal motivado y calificado, bajo criterios de meritocracia, homogeneidad y razonabilidad.

Es notoria la insuficiencia de la escala vigente para responder a las exigencias técnicas y a la competencia del mercado profesional, lo que dificulta la atracción y retención del talento necesario para el cumplimiento de metas y la adecuada gestión de proyectos y servicios en material vial.

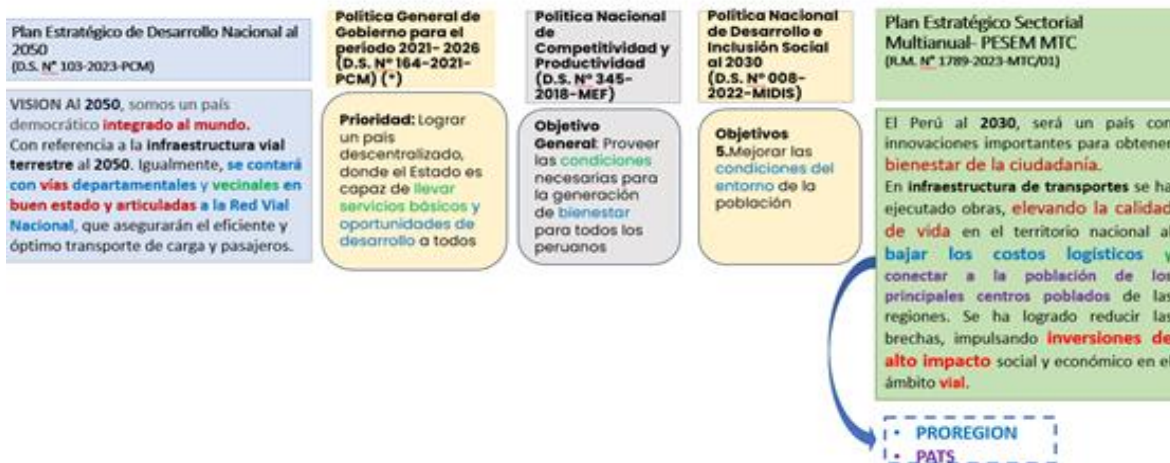
Existe reconocimiento del rol estratégico de PROVÍAS Descentralizado en la gestión de la infraestructura vial y la necesidad de actualizar su estructura remunerativa para corregir desalineamientos y cerrar brechas que impactan en la prestación eficiente del servicio público.

La propuesta no implica recursos adicionales al Tesoro Público y se financia con Recursos Directamente Recaudados y Recursos Ordinarios de la entidad, conforme se señala en el Proyecto de Ley, preservando la neutralidad fiscal y la sostenibilidad de la medida dentro del marco presupuestario aplicable.

El Proyecto Especial de Infraestructura de Transporte Descentralizado – PROVIAS DESCENTRALIZADO (PVD), contribuye al cumplimiento del Plan Estratégico de Desarrollo Nacional al 2050 al fortalecer un Estado moderno, eficiente y orientado al servicio de la ciudadanía. Su labor se alinea con políticas clave del país, como la política general de gobierno, la política de competitividad —al mejorar la eficiencia logística y reducir costos de transporte— y la política de desarrollo e inclusión social, al facilitar el acceso de poblaciones vulnerables a servicios básicos y oportunidades económicas. Asimismo, aporta al cumplimiento del PESEM del MTC al 2030 mediante acciones que impulsan la descentralización y el fortalecimiento de capacidades en los gobiernos regionales y locales.

Cuadro N° 1

Provias Descentralizado contribuye a cumplir Planes y Políticas Nacionales y Sectoriales



Por otro lado, considerando que, PVD adoptó la escala remunerativa aprobada mediante Decreto Supremo N° 091-1997-EF del 30 de junio de **1997**, resulta necesario que se actualice para equiparar las remuneraciones del personal con estándares contemporáneos y comparables en el sector público, mejorar la motivación y productividad, y atraer/retener talento calificado en la gestión descentralizada de infraestructura de transporte.

Esta escala remunerativa proviene de lineamientos establecidos a finales de los años 90. Dicha escala contempla niveles ocupacionales tradicionales (personal Directivo, Profesional, Técnico y de Apoyo) pero con montos nominales que han quedado desfasados tras años de inflación, el costo en aumento de la canasta básica familiar y cambios en el mercado laboral.

A raíz de esta situación se han identificados una serie de situaciones derivadas de este rezago remunerativo, tales como:



- *Poca cobertura en las convocatorias de personal:* Debido a los montos fijados por niveles y categorías en la escala remunerativa, los procesos de selección se han quedado desierto en varias ocasiones, ya que las remuneraciones no resultan atractivas para el mercado competitivo de profesionales.
- *Renuncia de servidores (pérdida de talento) :* En muchas oportunidades los profesionales altamente calificados renuncian a prestar servicios como servidores del Decreto Legislativo N° 728, y para no perder ese talento humano, son contratados como locadores de servicios ya que los honorarios son más altos, de acuerdo al mercado laboral actual, otros migran hacia entidades con escalas remunerativas más competitivas (p. ej., OSITRAN, ANIN, Contraloría General de la República, ATU, entre otros), lo que genera vacancias recurrentes, costos de reposición y curvas de aprendizaje que afectan la continuidad operativa y la entidad queda vulnerable a la fuga del talento y a las contingencias que se suscitan por las demandas judiciales del ámbito laboral.
- *Topes legales y equidad externa:* La remuneración máxima en PROVÍAS Descentralizado se ha mantenido muy por debajo de los topes legales fijados para el sector público. La Ley N° 28212 establece límites a los ingresos de los altos funcionarios y servidores públicos, vinculados, por ejemplo, al salario del Presidente de la República (aprox. S/ 15,600 mensuales). Aún considerando este límite, los directivos de PROVÍAS Descentralizado ganan actualmente mucho menos, creando un **espacio legítimo para mejorar remuneraciones sin transgredir normas de austeridad**. Asimismo, existe una percepción de inequidad frente a otras entidades donde puestos de similar nivel tienen remuneraciones significativamente mayores.
- *Efectos operativos y de control:* La combinación de rotación, vacancias y baja atracción de talento aumenta el riesgo de retrasos en actividades de gestión vial acorde a finalidad, sobrecarga de equipos existentes y eleva costos indirectos (capacitación, inducción, supervisión), con potencial afectación a la oportunidad y eficiencia del servicio público.

Por otro lado, es importante manifestar que, PVD desde su creación ha aumentado sus actividades, en relación a intervenciones en construcción, rehabilitación, mantenimiento periódico y rutinario y mejoramiento de la red vial departamental y rural en las regiones del Perú, brindando asistencia técnica, así como el fortalecimiento las capacidades en los gobiernos regionales y locales, con relación a la infraestructura vial. De 1995 al 2014, PVD ejecutó obras de rehabilitación de 16,000 Km de caminos vecinales; 4,400 Km de caminos departamentales, y mejoramiento de 8,800 Km de caminos de herradura.



A lo largo de los últimos 10 años se ha incrementado la cartera de proyectos y actividades ejecutados por la Entidad, en el Cuadro N° 02 se aprecia que PVD desde el año 2015 al año 2025 ha tenido a cargo intervenciones con proyectos y mantenimiento vial cuyo monto se ha venido incrementado progresivamente, pasando de tener un presupuesto de S/. 280,537,705.00 para el año 2015 a S/ 1 250 440 750,00 en el año 2025, lo que significa un incremento aproximado del 350%, ratificando la importancia del accionar institucional y su contribución a la mejora de la transitabilidad nacional y al fortalecimiento de capacidades institucionales de gobiernos regionales y locales. A estas intervenciones faltan sumar los Proyectos Emblemáticos y Puentes de Menores Luces, que en los últimos años han cobrado relevancia.

Cuadro N° 2

AÑO	INTERVENCIONES			TOTAL
	INVERSIONES	MANTENIMIENTO Y EMERGENCIAS VIAS DEPARTAMENTALES	MANTENIMIENTO Y EMERGENCIAS VIAS VECINALES	
2025	818,942,705	423,799,304	7,698,741	1,250,440,750
2024	882,691,716	344,150,078	11,070,460	1,237,912,254
2023	871,626,349	291,166,905	29,357,563	1,192,150,817
2022	742,579,704	233,648,733	4,947,162	981,175,599
2021	514,150,215	190,720,929	2,688,926	707,560,070
2020	365,391,770	69,680,019	4,283,287	439,355,076
2019	496,297,644	10,863,499	7,657,197	514,818,340
2018	483,114,941	2,749,044	9,835,907	495,699,892
2017	153,073,109	604,001	13,927,055	167,604,165
2016	337,565,926	2,275,209	102,744,149	442,585,284
2015	179,713,886	19,573,266	81,250,553	280,537,705

Asimismo, en el cuadro N° 03, se aprecia la asignación de presupuesto desde el año 2007 hasta el año 2025, el cual se ha incrementado 426% aproximadamente.

Cuadro N° 3

PIM	Importe (S/)
Año 2025	1,389,805,398
Año 2024	1,349,679,383
Año 2023	1,281,627,250
Año 2022	1,095,107,837
Año 2021	780,133,461



Año 2020	526,408,945
Año 2019	724,839,198
Año 2018	559,328,535
Año 2017	221,298,369
Año 2016	497,194,019
Año 2015	327,148,226
Año 2014	414,309,998
Año 2013	301,848,702
Año 2012	292,876,717
Año 2011	346,371,766
Año 2010	290,923,915
Año 2009	372,755,678
Año 2008	530,291,863
Año 2007	246,565,811

Programa de Conectividad Física y Digital – PROCONECTA

Como existe la necesidad de que PVD continúe desarrollando intervenciones que contribuyan a la reducción de brechas en la red vial departamental y vecinal promoviendo el desarrollo sostenible, en el marco de Programas nuevos tales como, el Programa de Conectividad Física y Digital – PROCONECTA, el cual cuenta con código de Idea N° 342561 y con la “Cooperación técnica no reembolsable” del Banco Mundial, con el fin de ejecutar el Programa satisfactoriamente.

Como consecuencia, esta mayor asignación de competencias y encargos ha recargado el trabajo de los servidores en las áreas técnicas y administrativas, lo cual ha conllevado a la gestión de la contratación de locadores y consultores necesarios para la ejecución de nuevos proyectos y mantenimiento de los mismos, así como la atención de las emergencias viales, entre otras tareas.

A pesar de este drástico aumento en la carga laboral y las responsabilidades presupuestales y administrativas, la estructura de compensación del personal del Decreto Legislativo N° 728 no ha evolucionado en paralelo. Específicamente en lo siguiente:

- **Comparación Salarial con el Mercado**
Recientes Estudios de Mercado indican que las tarifas de honorarios profesionales oscilan entre **S/. 13,000.00 a S/. 20,000.00** para los Especialistas de Ingeniería. Estos valores forman parte de los costos referenciales para las Consultorías de Estudios y Supervisión y son exigidos por el Colegio de Ingenieros y la OSCE, lo cual evidencia la brecha salarial con la que opera Provias Descentralizado.
- **Desvalorización Salarial Histórica**



Remuneración rezagada: PROVÍAS Descentralizado cuenta con personal sujeto al régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728, que totaliza **236 trabajadores** (228 sindicalizados y 8 no sindicalizados) al 29.01.2026 según información de ORH.

La escala remunerativa vigente para este personal (en adelante, "escala 1997") fue aprobada mediante **Decreto Supremo N° 091-1997-EF** del 30 de junio de **1997**, se encuentra congelada desde entonces, ello ha provocado una pérdida sustantiva de poder adquisitivo y desalineamientos internos respecto a la actual extensión funcional de los puestos, siendo necesario se actualice para equiparar las remuneraciones del personal con estándares contemporáneos y comparables en el sector público, mejorar la motivación y productividad, y atraer/retener talento calificado en la gestión descentralizada de infraestructura de transporte, como vemos la escala data de finales de la década de 1990 y no ha sido actualizada integralmente en más de dos décadas, a pesar de los costos que se han incrementado a lo largo de los años.

Distorsión Salarial Interna y Externa: Durante este periodo, el personal nombrado solo ha recibido incrementos fragmentarios (vía negociaciones colectivas centralizadas o disposiciones legales puntuales), **sin una revisión estructural** de la escala salarial.

Esto ha generado dos problemas:

- **Distorsión interna:** Rezago salarial del personal de PVD.
- **Desventaja externa:** Una brecha significativa al compararlas con entidades similares del Estado que sí han logrado actualizar sus escalas en años recientes.

II. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

Con la finalidad de restablecer una estructura salarial justa y sostenible, se propone considerar los siguientes aspectos:

Desfase Crítico por Inflación y Costo de Vida

- La "escala 1997" se determinó usando indicadores macroeconómicos de aquella época, fijando montos que cubrían las necesidades básicas de entonces; desde aquella fecha hasta la actualidad, dicha escala se ha mantenido invariable, en contraste, los bienes y servicios esenciales para cubrir las necesidades básicas de los trabajadores han sufrido un aumento constante y acumulativo, producto del índice inflacionario. En resumen, el sueldo base no ha registrado ningún incremento real, mientras que el costo de vida se ha multiplicado.

Evidencia del Impacto Inflacionario desde 1997 hasta 2024

- Para ilustrar la magnitud de este desfase, a continuación, se muestra el cuadro de la inflación registrada año por año desde 1998 al 2024:

Cuadro N° 4

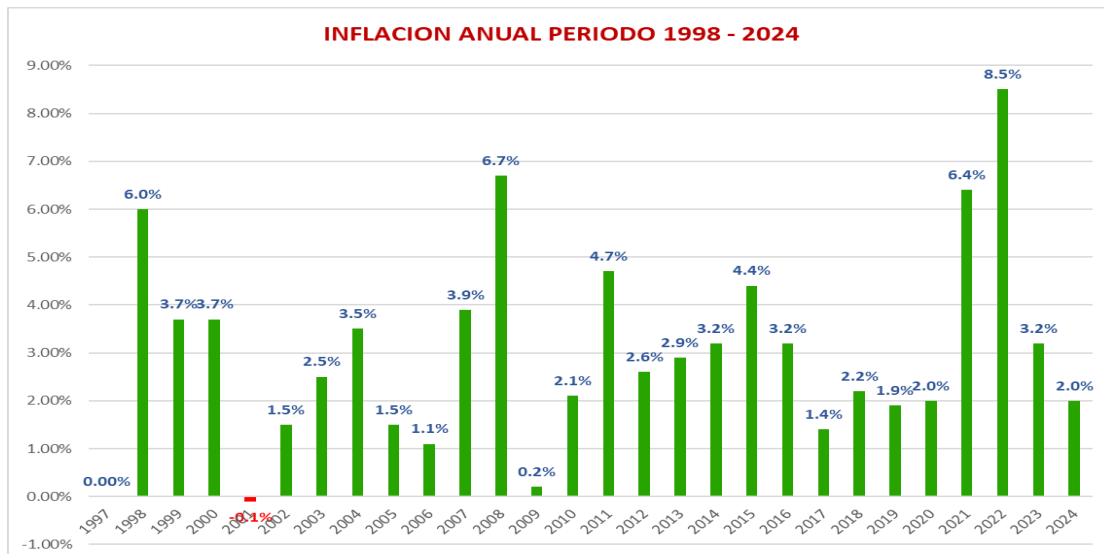


AÑO	INFLACION ANUAL (*)	AÑO	INFLACION ANUAL (*)
1997	0.00%	2011	4.70%
1998	6.0%	2012	2.6%
1999	3.7%	2013	2.9%
2000	3.7%	2014	3.2%
2001	-0.1%	2015	4.4%
2002	1.5%	2016	3.2%
2003	2.5%	2017	1.4%
2004	3.5%	2018	2.2%
2005	1.5%	2019	1.9%
2006	1.1%	2020	2.0%
2007	3.9%	2021	6.4%
2008	6.7%	2022	8.5%
2009	0.2%	2023	3.2%
2010	2.1%	2024	2.0%

(*) Fuente: Datos históricos del Marco Macroeconómico Multianual (M M M)

En esta imagen, se muestra en la gráfica el índice de inflación anual (periodo 1997-2024), en términos de porcentaje:

Cuadro N° 5





- La carencia de ajuste salarial acorde con la inflación acumulada implica que los trabajadores deben afrontar mayores costos de vivienda, alimentación, transporte y salud sin contar con un incremento en sus ingresos. Este problema se agrava en contextos de crisis económica o inestabilidad financiera, como los que hemos afrontado, donde los costos pueden aumentar de manera más acelerada. En este sentido, la inexistencia de una política de actualización salarial en PROVIAS DESCENTRALIZADO ha provocado que sus trabajadores enfrenten una progresiva precarización laboral, que contrasta con el mandato constitucional que establece que todo trabajador debe recibir una remuneración equitativa y suficiente.
- El continuar con una escala remunerativa desfasada no solo afecta a los trabajadores, sino que también genera problemas en la estabilidad institucional. Si los empleados de PROVIAS DESCENTRALIZADO continúan perdiendo poder adquisitivo sin una respuesta efectiva del Estado, el descontento laboral puede traducirse en una menor productividad, ausentismo o incluso medidas de protesta que afecten la operatividad de la entidad y ponga en riesgo su capacidad para cumplir con su finalidad vinculada a la contribuir con la gestión de infraestructura vial de manera eficiente y sostenible.

Incidencia de la inflación en los Precios del Consumidor de 1997 a 2024

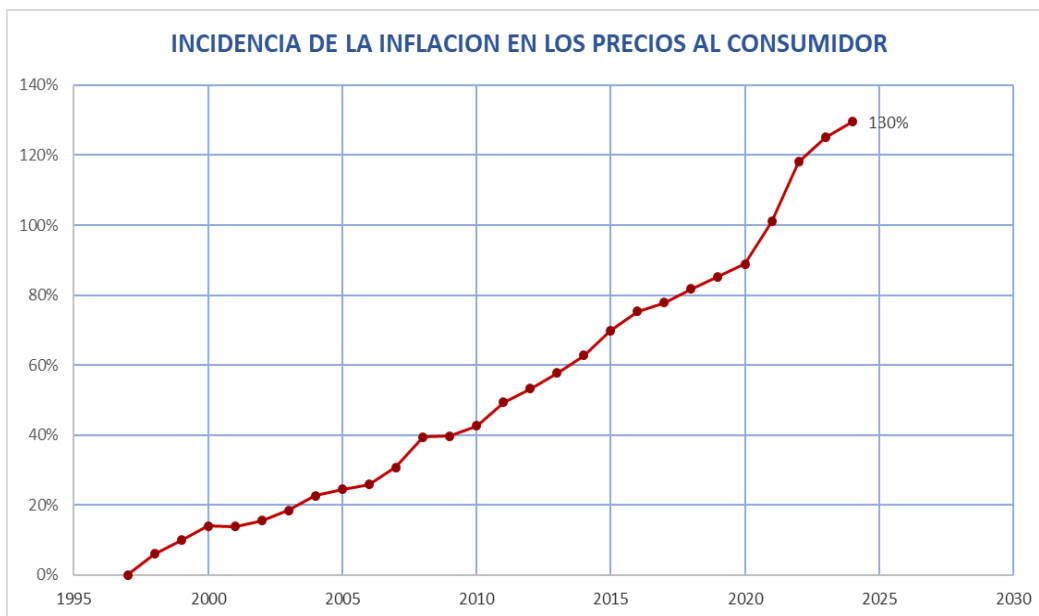
- Asimismo, mostramos a continuación la incidencia de la inflación en los precios al consumidor en el mismo periodo:

Cuadro N° 6

AÑO	INCIDENCIA DE LA INFLACION EN LOS PRECIOS AL CONSUMO	AÑO	INCIDENCIA DE LA INFLACION EN LOS PRECIOS AL CONSUMO
1997	0%	2011	49%
1998	6%	2012	53%
1999	10%	2013	58%
2000	14%	2014	63%
2001	14%	2015	70%
2002	16%	2016	75%
2003	18%	2017	78%
2004	23%	2018	82%
2005	24%	2019	85%
2006	26%	2020	89%
2007	31%	2021	101%
2008	39%	2022	118%
2009	40%	2023	125%
2010	43%	2024	130%

En esta gráfica, se puede observar el aumento progresivo de los precios al consumidor por efecto de la inflación anual en el periodo de evaluación, en la que se puede evidenciar que los productos han sufrido un incremento del **130%** (inflación acumulada), tomando como base el precio de estos para el año 1997, lo que equivale a decir que el poder adquisitivo del sueldo de los trabajadores en la actualidad ha disminuido.

Cuadro N° 7



Evolución del costo de la canasta básica familiar entre 1997 y 2024

- Para dimensionar el impacto de este rezago, es esencial contrastar el carácter alimentario del sueldo con la evolución del costo de la canasta básica familiar entre 1997 y 2024. Este análisis determinará la magnitud del incremento del costo de vida a lo largo de este periodo y en el siguiente cuadro se presenta la información comparativa.

Cuadro N° 8



DESCRIPCION	1997		2024		INCREMENTO
	PER CAPITA	FAMILIAR (*)	PER CAPITA	FAMILIAR (*)	(%)
CANASTA BASICA ALIMENTARIA	84	338	256	1,024	203%
CANASTA BASICA (ALIMENTARIA Y NO ALIMENTARIA)	163	651	454	1,816	179%

(*) Familia compuesta por 4 integrantes

Al realizar un análisis de la variación de la canasta básica familiar, debemos tener presente la variación de la Remuneración Mínima Vital (RMV), la misma que debe permitir cubrir la canasta básica alimentaria de una familia.

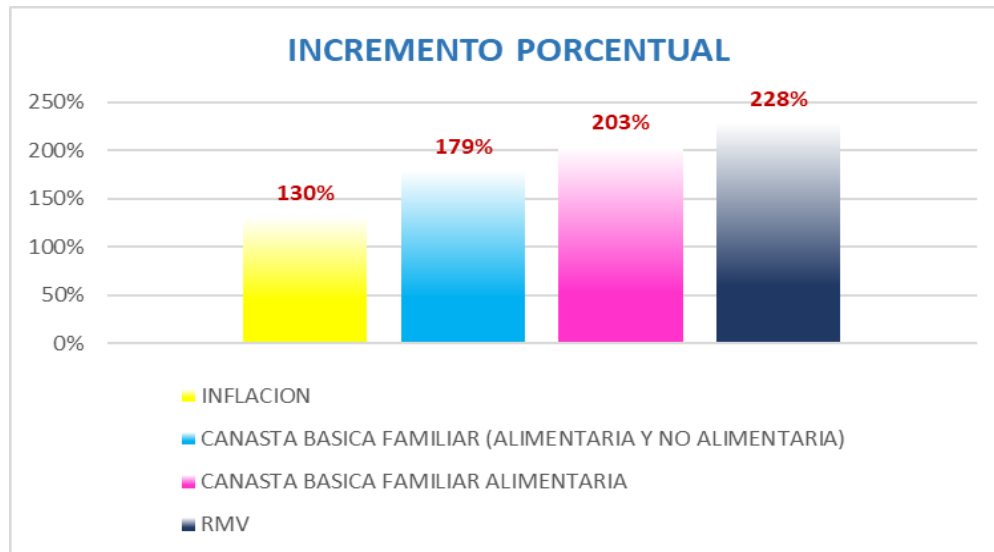
Cuadro N° 9

REMUNERACION MININA VITAL		
AÑO		INCREMENTO
1997	2024	(%)
345	1,130	228%

Como se puede mostrar la RMV, en la actualidad, presenta un incremento de **228%** respecto a la del año 1997, se puede determinar que la RMV se ha ido incrementando, por lo que el reajuste obedece a criterios técnicos respecto del análisis de los índices de inflación, productividad, costo de vida y la canasta básica familiar.

Se puede ver que los parámetros e indicadores evaluados han sufrido un incremento sustancial, desde el año 1997 al 2024, lo que nos permite solicitar una modificación de la escala salarial, con la finalidad de restituir, en parte, la capacidad adquisitiva de los trabajadores de la entidad y puedan gozar de una tranquilidad que a la fecha se ha visto perturbada por la disminución de su capacidad en adquirir los bienes y servicios esenciales que les permita llevar una vida digna, llevando incluso a algunos trabajadores al deterioro de su salud

Cuadro N° 10



Desmotivación del personal y reducción de su rendimiento laboral.

- La carencia de reconocimiento y compensación adecuada a los trabajadores de PROVIAS DESCENTRALIZADO ha generado un sentimiento de desmotivación en la institución. Según estudios del Banco Mundial, los trabajadores que perciben que su salario no es acorde a su esfuerzo y responsabilidad tienden a experimentar una caída en su compromiso y productividad laboral. Este fenómeno es especialmente grave en entidades públicas, donde el reconocimiento económico es una de las principales herramientas para fomentar la estabilidad y el desempeño laboral.
 - En el caso de PROVIAS DESCENTRALIZADO, la falta de actualización de la escala remunerativa ha generado en los trabajadores una percepción de desatención y escaso reconocimiento por parte del Estado. Pese al esfuerzo y compromiso que exige su labor, muchos servidores consideran que su trabajo no es valorado de manera justa, lo cual afecta negativamente su motivación y desempeño. Esta situación impacta en la eficiencia institucional, pues un personal desmotivado ve limitada su capacidad para mantener los niveles de productividad y compromiso necesarios para asegurar un servicio público eficiente y de calidad¹.
 - Asimismo, la falta de motivación laboral puede generar una mayor rotación de personal, lo que implica costos adicionales para la institución por la capacitación y adaptación de nuevos trabajadores. La salida de personal calificado hacia otras entidades que ofrecen mejores condiciones salariales reduce la capacidad operativa de la entidad y afecta su aptitud para enfrentar de manera oportuna y eficiente los desafíos vinculados a la gestión de la infraestructura vial del país.

Es importante señalar, que la presente iniciativa fue consensuada y coordinada directamente con los representantes sindicales del Proyecto Especial de Infraestructura de Transporte Descentralizado. Asimismo, se sustenta en la información contenida en el Informe N° 001-2025-MTC/21.EQUIPO DE TRABAJO,

¹ Banco Mundial. Impacto de la inflación en los trabajadores del sector público en América Latina. Recuperado de: <https://www.bancomundial.org>



el cual presenta la propuesta de una nueva escala remunerativa para el personal contratado bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728, elaborada por el equipo de trabajo de PROVÍAS Descentralizado conformado para dicho fin.

Inequidad salarial respecto a otras entidades del sector público

- PROVÍAS DESCENTRALIZADO cumple un rol estratégico en la gestión de la infraestructura vial del país; no obstante, las remuneraciones del personal sujeto al régimen del Decreto Legislativo N° 728 resultan inferiores en comparación con las de otras entidades públicas con las que compite por talento técnico especializado, tales como OSITRAN, la Autoridad Nacional de Infraestructura (ANIN), la Contraloría General de la República y la ATU, entre otros.
- Esta disparidad ha configurado una brecha remunerativa persistente que se traduce en inequidades internas y reduce la competitividad institucional en el mercado laboral público.
- En el ámbito organizacional, la estructura remunerativa vigente en PROVÍAS DESCENTRALIZADO genera dificultades para la adecuada cobertura de puestos críticos, lo que se traduce en vacancias prolongadas, alta rotación de personal y reiterados procesos de inducción. Esta situación incrementa la carga operativa de los equipos existentes y afecta la oportunidad, continuidad y eficiencia de las intervenciones en la red vial a cargo de la entidad y en los procesos de transferencia de conocimientos.
- Desde una perspectiva técnico-jurídica, el análisis comparativo interinstitucional evidencia la existencia de brechas remunerativas relevantes. Considerando la remuneración total en planilla —integrada por la remuneración base, asignaciones fijas y beneficios regulares establecidos por ley— se constata un rezago de PROVÍAS DESCENTRALIZADO frente a otras entidades públicas de referencia, especialmente en las familias de puestos directivos, profesionales y técnicos. Dicho desfase impacta negativamente en los principios de meritocracia, progresividad interna y adecuada correlación entre las funciones asignadas y los niveles retributivos.
- Pero recientemente hay un marco de mejorar las remuneraciones de los servidores públicos, el gobierno peruano ha impulsado la nivelación de las remuneraciones del personal del régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728 en diversos organismos públicos. Tal es el caso de las entidades: El Poder Judicial (2023), la Defensoría del Pueblo (2023) el Ministerio Público – Fiscalía de la Nación, el Servicio Nacional de Sanidad Agraria (SENASA) y el Instituto Nacional de Innovación Agraria (INIA) – ambas bajo el Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego – han obtenido la aprobación de nuevas escalas remunerativas en 2025 y los de diversos Proyectos Especiales del ex-INADE (Infraestructura de riego) en 2025.



A continuación, presentamos las escalas remunerativas de algunas entidades públicas:

CARGO/REMUNERACION	DEFENSORIA	CARGO/REMUNERACION	PROYECTOS (EX INADE)	CARGO/REMUNERACION	SUNASS
Directivos		Directivos		Directivos	
D-8A	15,600.00	D-4	14,300.00	Presidente	15,600.00
D-8B	15,200.00	D-3	12,980.00	Gerente General	15,600.00
D-7A	14,500.00	D-2	11,750.00	Gerentes, Sub Gerentes y Asesores	15,600.00
D-7B	14,000.00	Profesionales		Profesionales	
D-7C	13,500.00	P-4	9,800.00	Profesional I	14,900.00
D-6	12,500.00	P-3	8,920.00	Profesional II	11,500.00
D-5	11,500.00	P-2	8,050.00	Profesional III	10,400.00
D-4		P-1	7,170.00	Técnicos	
D-3		Técnicos		Asistentes	5,700.00
D-2		T-4	6,080.00	Auxiliares	
Profesionales		T-3	5,650.00	Auxiliar	2,500.00
P-6	10,500.00	T-2	5,210.00		
P-5	9,500.00	T-1	4,780.00		
P-4	8,500.00	Auxiliares			
P-3	7,500.00	A-2	4,500.00		
P-2		A-1	3,900.00		
P-1					
Técnicos					
T-6	5,800.00				
T-5	5,000.00				
T-4	4,400.00				
T-3					
T-2					
T-1					
Auxiliares					
A-6	3,400.00				
A-2					
A-1					



CARGO/REMUNERACION	SUNAT	CLASIFICACION GRUPO OCUPACIONAL	CARGO ESTRUCTURAL	PROINVERSION		CARGO/REMUNERACION	SUTRAN		
				REMUNERACIÓN					
DIRECTIVOS				MINIMA	MAXIMA	DIRECTIVOS			
Superintendente Nacional	25,000.00					Superintendente	15,600.00		
Superintendente Nacional Adjunto	24,000.00	Funcionario Publico (FP)	Director (a) Ejecutivo (a)	29 000		Gerente General	15,000.00		
Intendente Tipo A	22,000.00	Empleado de Confianza (EC)	Secretario (a) General	25000		FUNCIONARIOS			
Intendente Tipo B / Gerente Tipo A	20,000.00		Director de Línea	25000		Gerente de Órgano de Línea	14,000.00		
Intendente Tipo C / Gerente Tipo B	17,000.00		Asesor (a)	15600	18000	Director de Órgano de Asesoramiento			
Intendente Tipo D / Jefe Tipo A	14,500.00	Directivo Superior (SP/ES)	Jefe (a) de Oficina	20000		Director de Órgano de Apoyo			
Jefe Tipo B	12,400.00		Director (a) de Proyecto	16000	23000	Procurador Público			
GRUPO OCUPACIONAL ESPECIALISTA		Servidor Publico	Ejecutivo (SP/EJ) (EC)	Sub Director (a) Línea	20000				
PROFESIONALES				Especialista (SP/ES)	Sub Jefe (a) de Oficina	16000		Asesor de Alta Dirección	12,000.00
Profesional Especializado II/Oficial Especial	14,900.00				Jefe (a) de Unidad	17000		Subgerente de Órgano de Línea	
Profesional Especializado I/Oficial Especial	11,700.00				Jefe (a) de Área	15000		Subdirector de Órgano de Alta Dirección	
Profesional III /Oficial Aduanero III	10,400.00				Supervisor (a)	10000		Subdirector de Órgano de Asesoramiento	
Profesional II /Oficial Aduanero II, RAPII /EAP	8,400.00		Profesional V		18000		subdirector de Órgano de Apoyo		
Profesional I /Oficial Aduanero I, RAPI /EAP	6,900.00		Profesional IV	13500	17000				
Profesional Junior/Oficial Junior	5,100.00		Profesional III	11000	13000	Jefe de Unidad Desconcentrada	10,000.00		
GRUPO OCUPACIONAL DE APOYO			Profesional II	7000	10000	Asesor de Órgano de Línea			
Categoría Remunerativa Rango			Profesional I	4000	6000	Asesor de Órgano de Asesoramiento			
Analista III	8,200.00	Apoyo (SP/AP)	Asistente II	4500	5000	Asesor de Órgano de Apoyo			
Analista II Secretaria Ejecutiva	5,700.00		Asistente I	3000	4000	Procurador Público Adjunto			
Analista I	4,300.00		Asistente Ejecutivo (a)	5100		Ejecutor Coactivo			
Secretaría Ejecutiva I Técnico II	4,000.00		Secretaría	4000					
Secretaría II	3,400.00		Chofer	3000		Especialista	8,000.00		
Secretaría I, Técnico I, Asistente	3,000.00	Consejero	2500		Coordinador				
Auxiliar	2,500.00					Analista	6,500.00		
						Analista Coactiva			
						Supervisor	5,000.00		
						Resolutor	3,500.00		
						Asistente			
						Inspector	2,000.00		
						Técnico			
						Auxiliar	1,700.00		
						Chofer			



ESCALA REMUNERATIVA DEL MINISTERIO PÚBLICO 2025		
CATEGORÍA / NIVEL	CARGOS	MONTO S/
Directivos		
Directivo 7	Gerente General	15 600,00
	Jefe del Instituto de Medicina Legal	
Directivo 6	Gerente Central	14 442,00
	Secretario General	
Directivo 5	Gerente	13 000,00
	Procurador Público	
Directivo 4	Subgerente	11 362,00
Directivo 3	Asesor	8 973,00
	Administrador	
	Procurador Adjunto Público	
Profesionales		
Profesional 6	Abogado	7 183,00
	Analista	
	Médico	
Profesional 5	Biólogo	6 052,00
	Cirujano Dentista	
	Psicólogo	
	Químico Farmacéutico	
	Tecnólogo Médico	
	Especialista Administrativo	
	Asistente en Función Fiscal	
Técnicos		
Técnico 6	Operador Administrativo	5 256,00
	Programador	
Técnico 5	Asistente Administrativo	4 962,00
	Asistente Médico Legal	
	Técnico Necropsiador	
Auxiliar		
Auxiliar 1	Auxiliar Administrativo	3 842,00

ESCALA REMUNERATIVA DEL PODER JUDICIAL 2023	
CATEGORÍA	ESCALA DE INGRESOS S/
Directivo	
Directivo 3	15 600,00
Directivo 2	14 190,00
Directivo 1	11 110,00
Profesional	
Profesional 3	8 721,00
Profesional 2	6 931,00
Profesional 1	5 670,00
Técnico	
Técnico 3	4 710,00
Técnico 2	4 210,00
Técnico 1	3 840,00
Auxiliar	
Auxiliar 1	3 590,00

ESCALA REMUNERATIVA DE SENASA		
NIVEL / CATEGORÍA		ESCALA REMUNERATIVA S/
D-6	Jefe	15 600,00
D-5	Gerente I	15 000,00
D-4	Asesor	13 000,00
D-3	Gerente II	12 556,00
P-4	Profesional IV	9 466,00
P-3	Profesional III	8 968,00
P-2	Profesional II	7 779,00
P-1	Profesional I	5 593,00
T-3	Técnico III	4 600,00
T-2	Técnico II	4 500,00
T-1	Técnico I	3 800,00
A-2	Auxiliar II	2 500,00
A-1	Auxiliar I	2 000,00

ESCALA REMUNERATIVA DEL INIA		
NIVEL / CATEGORÍA		ESCALA REMUNERATIVA S/
D-7	Presidente Ejecutivo	15 600,00
D-6	Gerente General	15 000,00
D-5	Director General Asesor	14 000,00
D-4	Subdirector Jefe de Unidad	12 000,00
D-3	Director de Estación Experimental Agraria	10 000,00
P-6	Profesional 6	9 000,00
P-5	Profesional 5	8 000,00
P-4	Profesional 4	7 000,00
P-3	Profesional 3	6 500,00
P-2	Profesional 2	6 000,00
P-1	Profesional 1	5 000,00
T-4	Técnico 4	4 200,00
T-3	Técnico 3	4 000,00
T-2	Técnico 2	3 900,00
T-1	Técnico 1	3 800,00
A-3	Auxiliar 3	2 700,00
A-2	Auxiliar 2	2 600,00
A-1	Auxiliar 1	2 500,00



En este punto también es importante mencionar, la diferencia entre las remuneraciones que existen de los niveles y/o categorías con los servidores de Provias Nacional, siendo nuestro homólogo en nuestro sector. Es preciso resaltar que su escala cuenta con una vigencia de varios años y que también es de conocimiento que Provias Nacional ha conseguido incrementos a través de Laudos Arbitrales.

Cuadro N° 11

COMPARACION EN LAS REMUNERACIONES (PUESTOS SIMILARES)				
NIVELES/CATEGORIAS		PROVIAS DESCENTRALIZADO		PROVIAS NACIONAL
EJECUTIVO I	S/	6,960.00	S/	9,434.67
PROFESIONAL IV	S/	6,300.00	S/	9,432.19
PROFESIONAL III	S/	5,700.00	S/	7,318.08
PROFESIONAL II	S/	4,800.00	S/	5,149.00
PROFESIONAL I	S/	3,000.00	S/	4,743.20
TECNICO III	S/	2,200.00	S/	3,144.06
TECNICO II	S/	2,000.00	S/	2,845.92
TECNICO I	S/	1,600.00	S/	4,743.20
AUXILIAR III	S/	1,200.00	S/	1,452.73
AUXILIAR II	S/	1,044.00	S/	1,419.33
AUXILIAR I	S/	930.00	S/	1,252.35

Fuente: Portal de transparencia de las dos entidades

- En este contexto, la actualización de la escala remunerativa propuesta resulta necesaria y proporcional para restablecer la coherencia interna del sistema salarial, garantizar la equidad horizontal y vertical entre las distintas familias de puestos y alinear la retribución con la realidad funcional y administrativa del personal de PROVIAS DESCENTRALIZADO. Esta medida contribuirá a fortalecer la atracción y retención de talento especializado, estabilizar los equipos de trabajo, reducir la rotación y los procesos de selección declarados desiertos y, en consecuencia, asegurar la continuidad, eficiencia y calidad del servicio público vial descentralizado que la entidad tiene a su cargo.



La Importancia del Rol de PROVIAS Descentralizado en el proceso de descentralización, gestión del conocimiento y gestión financiera para gobiernos subnacionales

Aunque la economía peruana ha mostrado un crecimiento sostenido en las últimas décadas, persisten problemas como la pobreza rural y la baja competitividad debido a altos costos logísticos de transporte, que representan cerca del 30% del precio final de los productos. Estas dificultades están vinculadas al mal estado de la infraestructura vial y de los servicios logísticos. Para enfrentar esta situación, PVD ha implementado diversos programas orientados al desarrollo económico, la reducción de la pobreza, la mejora de la infraestructura de la red vial departamental vecinal o rural y el respectivo fortalecimiento de capacidades de los gobiernos subnacionales.

- Desde los años noventa, el MTC a través de PVD, ha intervenido en vías vecinales y departamentales con programas como el **Programa de Caminos Rurales (PCR)**, el **Programa de Transporte Rural Descentralizado (PTRD)** y el **Programa de Caminos Departamentales (PCD)**. Entre 1995 y 2014, estos programas rehabilitaron más de 16,700 km de caminos vecinales, 3,930 km de caminos departamentales y 9,167 km de caminos de herradura, además de promover 835 microempresas de mantenimiento vial.
- Desde 2016 se ejecuta el **Programa de Apoyo al Transporte Subnacional (PATS)**, con una inversión de US\$ 600 millones financiados por el BID, el Banco Mundial y el Gobierno Peruano. El programa comprende tres componentes:
 - **Rehabilitación de 2,200 km de caminos vecinales**, equilibrando inclusión social y corredores logísticos.
 - **Mantenimiento de 5,000 km de vías vecinales.**
 - **Gestión Vial Descentralizada**, que financia asistencia técnica y fortalecimiento de capacidades institucionales a nivel nacional.

El programa interviene en 97 provincias con mejoramientos y rehabilitaciones, además en 68 provincias con mantenimientos periódicos.

- Asimismo, se implementa el Programa de Infraestructura Vial para la Competitividad Regional (PROREGIÓN), que prioriza 15,087 km de la red vial departamental no pavimentada distribuidos en 42 corredores viales alimentadores. Este programa se ejecuta en tres fases:
 - **PROREGIÓN I:** 18 corredores, orientado a regiones con potencial exportador y zonas de frontera.
 - **PROREGIÓN II:** 15 corredores, enfocado en regiones con bajo potencial exportador para impulsar su transformación productiva.
 - **PROREGIÓN III:** 10 corredores, dirigido a regiones exportadoras consolidadas.
- El programa incorpora intervenciones de mejoramiento básico, estudios para soluciones definitivas y fortalecimiento de capacidades regionales para mejorar la competitividad, seguridad vial y articulación con cadenas de valor, la inversión estimada es de más de **S/ 6,200 millones** para **PROREGIÓN I**, más de **S/ 9,000 millones** para **PROREGIÓN II** y más de **S/ 4,000 millones** para **PROREGIÓN III** (en proceso de financiamiento).

Sistema Nacional de Carreteras – SINAC

En el 2016, la Red Vial Total del país sumaba 182,674.2 km. PVD interviene en las redes de mayor extensión, que representan el **82.9%** del total: la red vial departamental con 32,331.3 km (17.7%) y la red vial vecinal con 120,892 km (66.2%).



Cuadro N° 12

Decreto Supremo N° 011-2016-MTC							
JERARQUÍA DE LA RED VIAL	N° de RUTAS	RED VIAL EXISTENTE		RED VIAL PROYECTADA		TOTAL	
		Km.	%	Km.	%	Km	%
TOTAL	14,756	175,853.4	96.3%	6,820.8	3.7%	182,674.2	100.0%
Nacional	161	27,525.3	15.1%	1,925.6	1.1%	29,451.0	16.1%
Departamental	454	27,732.2	15.2%	4,599.2	2.5%	32,331.3	17.7%
Vecinal	14,141	120,596.0	66.0%	296.0	0.2%	120,892.0	66.2%

Es importante destacar que, los proyectos viales que están a cargo de PVD representan el **10.36%** de redes del **SINAC**, a esto se suma la participación de PVD como gestor de recursos para gobiernos regionales y locales, a los cuales, hace seguimiento para una adecuada ejecución (**13.64%**), representan un **24%** de las redes viales del SINAC.

- **Propuesta de nueva escala remunerativa**

Mediante un equipo de trabajo designado por R.D. N° 00269-2025-MTC/21 para elaborar la propuesta de nueva escala remunerativa de PVD ha tomado en consideración varias variables para la determinación de esta, los cuales son los siguientes:

a) Clasificación de puestos por niveles ocupacionales: Se incrementó un nivel en la estructura de *grupos ocupacionales* vigente en PVD: **Directivo**, Ejecutivo, **Profesional**, **Técnico** y **Auxiliar**. Cada uno de estos grupos corresponde a roles con naturalezas y responsabilidades diferenciadas:

- *Directivo:* Funciones de dirección, gerencia de unidades orgánicas o liderazgo de proyectos de gran envergadura. Implica toma de decisiones estratégicas, manejo de personal a cargo y alto nivel de responsabilidad en resultados institucionales.
- *Ejecutivo:* Funciones de conducir a un equipo de trabajo para cumplir las metas operativas bajo su responsabilidad.
- *Profesional:* Funciones de naturaleza analítica, especializada o de asesoría, generalmente realizadas por personal con educación superior universitaria completa, que apoyan la gestión y ejecución de los objetivos de PROVÍAS Descentralizado.
- *Técnico:* Funciones de apoyo operativo especializado, que requieren habilidades técnicas o tecnológicas no universitarias.



- *Auxiliar*: Funciones de soporte general y administrativo, de menor complejidad técnica, fundamentales para el funcionamiento diario.

- b) El incremento de la canasta básica familiar alimentario **203%** y el incremento de la canasta básica alimentaria y no alimentaria el **179%**.
- c) El incremento de la Remuneración Mínima Vital (RMV) **228%**.
- d) El incremento de los precios al consumidor por efecto de la inflación acumulada que llega al 130%.
- e) Los datos del mercado laboral público: Principalmente las escalas remunerativas aprobadas en los últimos años, las cuales se han detallado en numeral precedente, así como referencias de remuneraciones en otros proyectos especiales o entidades reguladoras con régimen 728. Se buscó que las bandas de PROVÍAS sean *competitivas pero realistas*, alineadas con las tendencias de la Administración Pública.
- f) El incremento del presupuesto asignado desde el año 2007 al 2025 que asciende en 426%.
- g) El incremento de las actividades producto de los mayores encargos y las nuevas competencias para la ejecución de los programas Pro región 1, Pro región 2, PATS, Programa de emergencias viales, actividades de prevención ante el periodo de lluvias.
- h) El principio de razonabilidad, el cual exige que las decisiones administrativas sean proporcionales, justas y coherentes con los fines públicos que persiguen, evitando la arbitrariedad. Esto significa que la medida adoptada debe ser la más adecuada, necesaria y menos restrictiva para lograr el objetivo legal, aplicando los medios estrictamente necesarios y justos, según lo establecido en la normativa.

A su vez, este equipo ha determinado que esta propuesta contemple un incremento de acuerdo al siguiente detalle:

- **Nivel/categoría:** Auxiliares de la clasificación AS-AP1, se toma como referencia el incremento de la Remuneración Mínima Vital del 228%; porque son servidores a quienes les ha afectado de manera significativa el costo de la canasta básica familiar, así como el incremento acumulado de la inflación.

- **Nivel/categoría:** Auxiliares de la clasificación AS-AP2, se toma como referencia la inflación acumulada el 130%; porque son servidores a quienes les ha afectado de manera significativa el costo de la canasta básica familiar, así como el incremento acumulado de la inflación.

- **Nivel/categoría:** Técnicos de la clasificación AS-AP1, se toma como referencia la inflación acumulada el 130%; porque son servidores a quienes les ha afectado de manera significativa el costo de la canasta básica familiar, así como el incremento acumulado de la inflación.



- **Nivel/categoría:** Técnicos de la clasificación AS-AP3 y AS-AP4, se toma como referencia la inflación acumulada el 130%; porque son servidores a quienes les ha afectado de manera significativa el costo de la canasta básica familiar, así como el incremento acumulado de la inflación.
- **Nivel/categoría:** Profesional de la clasificación SP-ES1, SP-ES2, SP-ES3, SP-ES4, se toma como referencia el nivel mínimo de remuneración de los directivos y/o ejecutivos que representa un 90%.
- **Nivel/categoría:** Directivo I y II, de la clasificación EC2 y EC1, y los Ejecutivos I y II, de la clasificación SP-EJ1, que corresponde a Gerentes, jefes de Oficina, Asesores y Coordinadores, Coordinadores Zonales y jefes de Equipos se ajusta de manera proporcional en S/ 500.00, por el principio de responsabilidad en el ejercicio del cargo, en relación a la máxima autoridad de la Entidad.

Nivel/categoría: Directivo III, de la clasificación EC3, que corresponde a la máxima autoridad de la Entidad, se tomó como referencia el tope máximo establecido en la Ley 28212, de acuerdo a la Unidad Remunerativa del Sector Público – URSP, que equivale a S/ 15,600.00, que representa un 34%.

Cuadro N° 13

Clasificación	Nivel / Categoría	Código	Remuneración actual (S/)	Propuesta del incremento (S/)	Porcentaje
EC3	Directivo III	D-3	11,600.00	15,600.00	34%
EC1	Directivo I	D-1	10,000.00	14,500.00	45%
EC1	Directivo I	D-1	8,000.00	14,000.00	75%
SP-ES4	Profesional XIII	P-13	7,000.00	12,000.00	90%
SP-ES4	Profesional XII	P-12	6,600.00	12,000.00	90%
SP-ES4	Profesional XI	P-11	6,300.00	12,000.00	90%
SP-ES4	Profesional X	P-10	6,000.00	11,400.00	90%
SP-ES3	Profesional IX	P-9	5,700.00	10,830.00	90%
SP-ES3	Profesional IV	P-4	3,800.00	7,220.00	90%
SP-AP4	Técnico IX	T-9	3,400.00	5,400.00	130%



SP-AP4	Técnico VIII	T-8	2,800.00	5,400.00	130%
SP-AP4	Técnico VII	T-7	2,320.00	5,400.00	130%
SP-AP4	Técnico V	T-5	2,320.00	5,400.00	130%
SP-AP1	Técnico IV	T-4	2,000.00	3,800.00	130%
SP-AP1	Técnico II	T-2	2,000.00	3,800.00	130%
SP-AP1	Técnico VI	T-6	1,800.00	3,800.00	130%
SP-AP1	Técnico I	T-1	1,600.00	3,800.00	130%
SP-AP1	Auxiliar VI	A-6	2,000.00	3,800.00	130%
SP-AP1	Auxiliar IV	A-4	1,373.63	3,300.00	228%
SP-AP1	Auxiliar III	A-3	1,200.00	3,300.00	228%
SP-AP1	Auxiliar II	A-2	1,044.00	3,300.00	228%
SP-AP1	Auxiliar I	A-1	930.00	3,300.00	228%

El costo anualizado de esta nueva propuesta ascendería a S/ 44 202 511,01 (Cuarenta y cuatro millones doscientos dos mil quinientos once con 01/100 soles), lo que significaría un incremento de S/ 21 083 554,01 soles respecto al presupuesto asignado para el año 2026 (S/ 23 118 957,00 soles) para el pago de remuneraciones del personal contratado bajo este régimen

III. EFECTOS DE LA NORMA EN LA LEGISLACIÓN NACION

Complementación del Decreto Legislativo N°728

La norma propuesta introduce una actualización remunerativa específica para el personal de PROVÍAS Descentralizado bajo el régimen del Decreto Legislativo N°728, constituyendo un desarrollo complementario que precisa su aplicación en el ámbito de proyectos especiales de infraestructura, sin modificar sus disposiciones generales.

Articulación con la normativa sectorial de transporte

La propuesta se integra al marco legal sectorial vigente, en particular con el **Decreto Supremo N° 029-2006-MTC**, que creó PROVÍAS Descentralizado.

Creación de un precedente normativo remunerativo

La presente ley establecerá un precedente expreso en el ordenamiento jurídico respecto a la posibilidad de fijar escalas remunerativas diferenciadas en entidades públicas con capacidad de financiamiento mediante Recursos Directamente Recaudados y Recursos Ordinarios. Ello consolida la línea normativa inaugurada por el Decreto Supremo N°180-2025-EF y puede servir de referencia para futuras regulaciones aplicables a entidades públicas con funciones especializadas y estructuras operativas similares.



IV. MARCO LEGAL

Constitución Política del Perú: El artículo 24° dispone que el trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y para su familia, el bienestar material y espiritual.

Reglamento del Congreso de la República: El artículo 75° regula la iniciativa legislativa y el trámite de los proyectos de ley, estableciendo el procedimiento para su debate y aprobación en el Congreso de la República.

Decreto Legislativo N° 728 – Ley de Productividad y Competitividad Laboral: Es el régimen laboral aplicable al personal de PVD. Si bien el D.L. N° 728 es una norma general de la actividad privada, en el Estado su aplicación está sujeta a restricciones presupuestales. Este régimen permite la negociación colectiva de remuneraciones (ahora desarrollada por la Ley N° 31188) y reconoce todos los conceptos remunerativos como parte del salario (integralidad). La nueva escala se formula respetando el D.L. N° 728 en cuanto a derechos individuales (contratos de trabajo, beneficios sociales como CTS, gratificaciones, etc.), integrando los diversos conceptos en un monto único por puesto.

Ley N° 31188 – Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal: Esta ley regula el ejercicio del derecho a la negociación colectiva de los trabajadores del Estado, incluyendo a los de régimen 728. La Centésima Trigésima Novena Disposición Complementaria Final de la Ley N° 31188 (y su reglamento D.S. N° 008-2022-PCM) señalan que cualquier mejora remunerativa debe ser sostenible fiscalmente y otorgada de manera general. En este informe, se acredita que la nueva escala consolida los incrementos otorgados en los convenios centralizados 2022-2025 (los cuales totalizan alrededor de S/ 300 soles mensuales incorporados al salario de cada trabajador promedio). Asimismo, la propuesta respeta la prohibición de negociar incrementos fuera del marco fiscal definido por el MEF: cualquier futura negociación colectiva deberá darse *sobre* la nueva escala y dentro del espacio fiscal que fije el MEF anualmente, conforme a la Ley N° 31188.

Ley N° 28212 – Ley que regula los ingresos de los altos funcionarios, autoridades y garantiza la austeridad: Esta ley (2004) establece límites remunerativos en el sector público y criterios de homologación, indicando que, ningún servidor puede ganar más que un ministro de Estado o que el Presidente de la República. La nueva escala remunerativa de PROVÍAS Descentralizado cumple estrictamente con esta ley: puesto que el monto máximo propuesto (para el nivel Directivo más alto) no excederá el límite legal vigente. Las escalas recientemente aprobadas de otras entidades nos sirven de guía en cuanto a los máximos montos entre S/ 15,000 y S/ 15,600, respetando la jerarquía de la Ley N° 28212. De igual modo, PROVÍAS Descentralizado propondrá un sueldo máximo dentro de ese rango. Además, la Ley N° 28212 promueve la *homologación remunerativa* para puestos equivalentes; si bien su aplicación ha sido parcial, esta propuesta la toma en cuenta al comparar los puestos de PVD con puestos similares de otras entidades, buscando



alinearlos razonablemente. También se asegura la eliminación de conceptos extraordinarios: la escala única integra todo, en concordancia con el principio de la mencionada Ley.

Ley N° 32513 – Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2026: Esta ley anual incluyó disposiciones específicas sobre actualización de escalas de ingresos en ciertas entidades. En particular, la trigésima novena Disposición Complementaria Final de la Ley N° 32513 autorizó al MEF, a realizar estudios técnicos sobre los ingresos del personal del régimen del Decreto Legislativo 728 del Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú, Ministerio del Ambiente, Instituto de Investigaciones de la Amazonía Peruana, Servicio Nacional de Áreas Naturales Protegidas por el Estado, Despacho Presidencial, del Ministerio de Transporte y Comunicaciones, la Superintendencia Nacional de Bienes Estatales y la Autoridad Nacional del Agua, a fin de determinar nuevas escalas de ingresos del referido personal, en un plazo no mayor a noventa (90) días hábiles de la entrada en vigor. Las nuevas escalas de ingresos consolidan los ingresos mensuales que comprenden los otorgados en el marco de la negociación colectiva, y se aprueban mediante decreto supremo refrendado por el ministro de Economía y Finanzas, a propuesta de los titulares del Sector correspondiente. La implementación de lo establecido, se financia con cargo al presupuesto institucional de los pliegos, sin demandar recursos adicionales al Tesoro Público.

Decreto Supremo N° 029-2006-MTC²: Dispuso la fusión por absorción del Proyecto Especial de Infraestructura de Transportes Departamental – PROVIAS DEPARTAMENTAL y el Proyecto Especial de Infraestructura de Transporte Rural – PROVIAS RURAL del Ministerio de Transportes y Comunicaciones – MTC, correspondiendo a este último la calidad de entidad incorporante. Como resultado, se constituyó la Unidad Ejecutora denominada Proyecto Especial de Infraestructura de Transporte Descentralizado– PROVIAS DESCENTRALIZADO (en adelante PVD), adscrita al Viceministerio de Transportes del MTC, manteniendo el régimen laboral de los proyectos fusionados.

Decreto Supremo N° 098-2021-PCM: A través de la Primera Disposición Complementaria Final del Decreto Supremo N° 098-2021-PCM, Decreto Supremo que aprueba la calificación y relación de los Programas y Proyectos Especiales del Poder Ejecutivo, se actualiza de la calificación; entre otros, del Proyecto Especial de Infraestructura de Transporte Descentralizado - PROVIAS DESCENTRALIZADO, calificándolo desde el punto de vista organizacional, como un programa, bajo dependencia del Ministerio de Transportes y Comunicaciones, sin afectar sus funciones, continuidad de sus actividades, identidad organizacional, denominación, ni las obligaciones o derechos que tuviera; asimismo, se establece que para la implementación de lo señalado, el Ministerio de Transportes y Comunicaciones emite las normas y disposiciones correspondientes.

² Decreto Supremo N.º 029-2006-MTC- se constituye Provias Descentralizado – PDF:
<https://www.gob.pe/institucion/mtc/normas-legales/4588290-029-2006-mtc>



Decreto Supremo N° 054-2018-PCM: De acuerdo a lo dispuesto por el numeral 17.1 del artículo 17 de los Lineamientos de Organización del Estado, un programa es una forma de organización desconcentrada que adopta una entidad para resolver un problema, una situación crítica o implementar una política pública, en el ámbito de competencia de la entidad a la que pertenece, estableciendo del mismo modo, que no tiene personería jurídica, pero puede contar con identidad organizacional para el cumplimiento de las funciones que determine su norma de creación y para la ejecución de sus procesos conforme se establezca en su Manual de Operaciones;

Decreto Legislativo N° 676³: Declara de interés nacional la rehabilitación, mejoramiento y mantenimiento de la infraestructura vial, finalidad que requiere contar con personal especializado y adecuadamente remunerado, siendo necesario actualizar la escala salarial del personal de PROVÍAS Descentralizado para asegurar el cumplimiento eficiente de dichas funciones.

V. ANTECEDENTES NORMATIVOS

Proyecto de Ley	Fecha de Presentación	Título/Objeto	Estado
4363/2022-CR	22/09/2022	Ley que establece la nueva escala remunerativa para el personal asistencial de salud sujeto al régimen del Decreto Legislativo N° 276, a fin de reconocer su labor y garantizar la continuidad del servicio.	En trámite
5664/2023-CR	14/06/2023	Ley que homologa las escalas salariales del personal de OSINERGMIN y SUNASS con otras entidades reguladoras, con el objeto de evitar brechas remunerativas y garantizar la atracción de talento especializado.	En trámite
7869/2023-CR	20/12/2023	Ley que aprueba una nueva escala salarial para el personal de la Autoridad Nacional de Infraestructura – ANIN, financiada con recursos directamente recaudados, para garantizar la eficiencia en la ejecución de proyectos.	Dictamen pendiente

³ Decreto Legislativo N.° 676-declara de interés nacional la rehabilitación y mantenimiento de infraestructura vial, Congreso/MTC – PDF: <https://www.leyes.congreso.gob.pe/Documentos/DecretosLegislativos/00676.pdf>



10021/2024-CR	15/07/2024	Ley que regula la actualización progresiva de la escala remunerativa del personal del Ministerio de Transportes y Comunicaciones sujeto al régimen DL 728, en función a la inflación acumulada y disponibilidad presupuestaria.	En trámite
13722/2025-CR	12/01/2026	Ley que modifica la escala remunerativa aplicable al personal del Proyecto Especial de Infraestructura de Transporte Nacional – Provias Nacional, sujeto al régimen del Decreto Legislativo N° 728, con cargo a los Recursos Directamente Recaudados de la entidad, responde a la necesidad de contar con personal motivado y calificado, bajo criterios de meritocracia, homogeneidad y razonabilidad.	En trámite

VI. ANÁLISIS COSTO BENEFICIO

Aspectos	Costos	Beneficios
POBLACIÓN FRONTERIZA	<ul style="list-style-type: none"> - Ajuste progresivo de obligaciones de desempeño y mayores exigencias de productividad. - Posible demora inicial en la implementación de la nueva escala por trámites de homologación. 	<ul style="list-style-type: none"> - Mejora sustantiva de ingresos reales. - Reconocimiento de la meritocracia y equidad salarial. - Mayor motivación, retención de talento y reducción de rotación. - Condiciones laborales competitivas frente a otras entidades públicas.
ESTADO PERUANO	<ul style="list-style-type: none"> - Necesidad de adecuar procesos de gestión interna y homologación de cargos. - Incremento en obligaciones administrativas de control y ejecución de la nueva escala. 	<ul style="list-style-type: none"> - Fortalecimiento de la capacidad técnica y operativa. - Mayor continuidad de actividades de preparación, gestión, administración, y ejecución de proyectos y programas de inversión de la infraestructura de transporte departamental y vecinal o rural, así como el fortalecimiento de capacidades institucionales para la gestión descentralizada. - Reducción de costos indirectos por rotación y vacancias.



<p>GOBIERNOS REGIONALES Y LOCALES</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Supervisión y control de la medida a través del MEF y el MTC. - Posibles presiones políticas para extender beneficios a otras entidades similares. 	<ul style="list-style-type: none"> - Cumplimiento de principios de equidad y suficiencia remunerativa establecidos en la Constitución. - Preservación de la neutralidad fiscal (no se afectan recursos del Tesoro Público). - Fortalecimiento de la gestión pública en infraestructura vial estratégica.
<p>SOCIEDAD NACIONAL</p>	<ul style="list-style-type: none"> - No se identifican costos directos; indirectamente puede haber retrasos iniciales en el proceso de implementación. 	<ul style="list-style-type: none"> - Mejora en el mantenimiento y seguridad de las vías subnacionales (red departamental, vecinal o rural) - Continuidad en la prestación del servicio público vial. - Incremento en la calidad del servicio.

El presente análisis costo-beneficio permite identificar los costos y beneficios de la propuesta de actualización de la escala salarial de **PROVÍAS Descentralizado**, considerando a los principales actores involucrados en su implementación y efectos.

El análisis muestra que los beneficios esperados de la actualización de la escala salarial en **PROVÍAS Descentralizado** superan ampliamente los costos derivados de su implementación. La medida, financiada íntegramente con recursos directamente recaudados y recursos ordinario de la entidad, garantiza neutralidad fiscal y fortalece la capacidad institucional en la gestión de la red vial departamental y vecinal o rural.

Impacto Económico

La actualización remunerativa proyectada para el personal de **PROVÍAS Descentralizado**, genera un impacto económico directo orientado a fortalecer la capacidad operativa del organismo responsable de la gestión de la red vial nacional. La medida incrementa los ingresos reales de profesionales, técnicos y auxiliares, favoreciendo la retención de personal especializado y reduciendo la rotación que actualmente genera costos indirectos significativos en procesos de selección, inducción y supervisión. Asimismo, la mejora salarial contribuye a disminuir la dependencia institucional de consultorías externas para funciones que requieren continuidad técnica, lo que optimiza el uso de los recursos destinados a conservación, mantenimiento y rehabilitación de carreteras. En términos agregados, la medida permite una mayor estabilidad laboral, mejora la eficiencia operativa y se traduce en una administración más eficiente de los recursos asociados al sistema de



peajes, con efectos positivos en el desempeño de las intervenciones viales en beneficio de los usuarios y de la economía regional vinculada al transporte terrestre.

La actualización remunerativa proyectada para el personal de PROVÍAS DESCENTRALIZADO genera un impacto económico directo orientado a fortalecer la capacidad operativa de la entidad responsable de brindar soporte a la gestión de la infraestructura vial descentralizada a nivel nacional. La medida incrementa los ingresos reales del personal profesional, técnico y auxiliar, favoreciendo la retención de talento especializado y reduciendo los niveles de rotación que actualmente generan costos indirectos significativos asociados a procesos de selección, inducción y supervisión.

Asimismo, la mejora de las condiciones remunerativas contribuye a disminuir la dependencia institucional de servicios de consultoría externa para el desarrollo de funciones que requieren continuidad técnica, conocimiento del territorio y gestión permanente optimizando el uso de los recursos públicos destinados a:

- Gestionar y administrar, proyectos y programas de infraestructura de transporte departamental y vecinal o rural en sus distintos modos y de ser el caso ejecutarlos
- Fortalecimiento de capacidades institucionales para la gestión descentralizada del transporte departamental y vecinal o rural
- Promover y apoyar la construcción, mejoramiento y rehabilitación de la infraestructura de transporte departamental y vecinal o rural
- Promover, apoyar y orientar la recuperación y el mantenimiento de la red vial departamental y vecinal o rural que permita su operatividad permanente
- Promover la gestión de infraestructura de transporte en los gobiernos regionales y locales y su consolidación mediante la planificación, gestión técnica y financiera, así como la administración de proyectos de infraestructura de transporte, y de servicios para la conservación y mantenimiento de las redes viales departamentales y vecinales rurales
- Promover la integración y complementariedad de la infraestructura de transporte departamental y vecinal o rural con otros proyectos de infraestructura económica y productiva, en el ámbito provincial;

Impacto Fiscal

El impacto presupuestal de la propuesta es plenamente sostenible al financiarse con **Recursos Directamente Recaudados y Recursos Ordinarios**.

Como consecuencia de la aprobación de una nueva escala remunerativa, ésta se financiaría con cargo al presupuesto de PVD, sin demandar recursos adicionales al Tesoro Público, estos gastos serán cubiertos con recursos de otras partidas mediante modificaciones en el nivel funcional programático, para tal efecto, PVD realizará las acciones necesarias para cubrir el costo total que involucre este incremento.



Fuentes de financiamiento: Identificado el costo adicional, se exploraron las fuentes de financiamiento para cubrirlo:

Optimización del presupuesto asignado para el año 2026 y Recaudación de ingresos en la fuente de RDR: Al haberse promulgado la Ley N° 32433 “Ley que deroga el numeral 15.3 del artículo 15 y el numeral 1 de la primera disposición complementaria final del Decreto Legislativo 1441, Decreto Legislativo del Sistema Nacional de Tesorería”, a partir del año 2026 los recursos provenientes de tasas, ingresos no tributarios y multas que recauden las entidades referidas en los numerales I y II del literal a. del inciso 1 del artículo 3 del indicado D.L. constituyen Recursos Directamente Recaudados (RDR) y formarán parte de los ingresos de la entidad. Los recursos obtenidos de la optimización en la fuente de RO y la recaudación obtenida durante el año en la fuente de RDR servirán para financiar el costo adicional que demandará la aprobación de la nueva escala remunerativa.

Al respecto, la Oficina de Administración (OA) realizó un análisis de la ejecución presupuestal de los gastos de gestión en los últimos años, detectándose economías y saldos no ejecutados; asimismo se ha realizado la programación de gastos de los recursos asignados a la gestión para el año 2026, donde se evidencian saldos disponibles obtenidos de la optimización del gasto (por ejemplo, racionalizando la adquisición de algunos bienes y servicios).

Cuadro N° 14

PROGRAMACION DE GASTOS (GESTION ADMINISTRATIVA)

PROYECTO PPTO.	PROGRAMACION DE GASTOS 2026	SALDO
99,567,135	85,940,912	13,626,223

Por otro lado, la OA informa la recaudación de ingreso durante el periodo 2014-2023 por la fuente de RDR, provenientes principalmente de la aplicación de penalidades a las contrataciones públicas establecidas en el Reglamento de la Ley General de Contrataciones Públicas; asimismo, informa la estimación de ingresos por esta fuente, para el periodo 2026-2028.

Cuadro N° 15

RECAUDACIÓN ESTIMADA 2026-2028



Periodo	Recaudación
2026	14,209,289.12
2027	14,465,056.33
2028	14,725,427.34

Producto de la optimización del presupuesto asignado para el año 2026 en la fuente de RO y la recaudación de ingresos, en el mismo periodo, de la fuente de RDR servirán para financiar la suma de S/ 21 083 554 soles, incremento que significaría la aprobación de la nueva escala remunerativa, compuestos de la siguiente manera: S/ 13 626 223 por la fuente de RO y S/ 7,457,331 por la fuente de RDR, de esta forma se puede costear la mejora salarial del personal de PROVÍAS Descentralizado sin poner en riesgo otros compromisos.

Cuadro N° 16

Costo escala actualizada	S/ 44,202,511
PIA 2026 Planilla	S/ 23,118,957
Recursos Directamente Recaudados	S/ 7,457,331
SalDOS por optimización de gastos	S/ 13,626,223

Cuadro N° 17

Año	Importe Recaudado S/.
2025	4,056,971.19(*)
2024	13,711,241.97(*)
2023	13,417,728.88(*)
2022	16,194,034
2021	11,996,831
2020	8,713,686
2019	7,035,775
2018	2,376,985
2017	8,570,953
2016	14,174,171
2015	16,784,749
2014	10,402,898

Fuente consulta amigable de los años 2014 al 2022

PVD recauda por la Fuente de Financiamiento Recursos Directamente Recaudados en promedio S/ 10 619 669 (Diez millones seiscientos diecinueve mil seiscientos sesenta y nueve Soles), recursos que financiarían la nueva escala remunerativa.



Cumplimiento de reglas fiscales: Finalmente, se comprobó que la propuesta respeta las reglas de gasto en personal fijadas por el MEF. La Ley de Presupuesto vigente y el D.L. N° 1440 (Sistema Nacional de Presupuesto) señalan que cualquier aumento de remuneraciones debe estar previsto en la Ley de Presupuesto o ser compensado con reducciones en otros rubros. En este caso, se propone incluir la aprobación de la nueva escala mediante una propuesta normativa con rango de Ley. Así, **no se infringe la Ley de Equilibrio Financiero**, ya que el aumento tendría fuente de financiamiento identificada y autorizadas mediante modificaciones en el nivel funcional programático. Además, se cumple con informar al Consejo Fiscal y al Congreso, mediante la exposición de motivos de la ley, sobre el impacto plurianual, mostrando transparencia y responsabilidad.

En conclusión, el análisis demuestra que **la nueva escala remunerativa de PVD es financieramente viable y sostenible**. Con una combinación de reasignación interna y la asignación de recursos RDR, el Estado puede costear la mejora salarial del personal de PROVÍAS sin poner en riesgo otros compromisos. La inversión en capital humano que esto supone se justifica ampliamente por los beneficios en eficiencia y calidad de gestión que se espera obtener (menor rotación, más compromiso del personal, atracción de mejores profesionales, etc.), los cuales, aunque intangibles en algunos casos, redundarán en un mejor cumplimiento de los objetivos de PVD a largo plazo.

En consecuencia, la medida cumple con el principio de neutralidad fiscal, manteniendo íntegra la disciplina presupuestaria del Estado y alineándose con las disposiciones del Decreto Legislativo N° 1442 respecto de la gestión fiscal de los recursos humanos.

VII. VINCULACIÓN DE LA NORMA PROPUESTA CON LA AGENDA LEGISLATIVA 2024/2025 ⁴ Y EL ACUERDO NACIONAL ⁵

AGENDA LEGISLATIVA DEL CONGRESO 2024-2025	
Política 14 -	Acceso al empleo pleno, digno y productivo
Tema 59	Actualización de escalas remunerativas en el sector público y cambio de contratos de CAS a D.L. N° 728
ACUERDO NACIONAL	
Política 14	Acceso al empleo pleno, digno y productivo

⁴ Agenda Legislativa-del Congreso 2024-2025. <https://comunicaciones.congreso.gob.pe/noticias/congreso-aprueba-agenda-legislativa-para-el-periodo-anual-de-sesiones> 20242025

⁵ Acuerdo Nacional tomado de <https://acuerdonacional.pe/politicas-de-estado-del-acuerdo-nacional/politicas-de-estado-politicas-de-estado-castellano/>



DAVID JIMÉNEZ HEREDIA

AÑO DE LA ESPERANZA Y EL FORTALECIMIENTO DE LA
DEMOCRACIA

Política 35

Sociedad de la información y sociedad del conocimiento