



**PROYECTO DE LEY QUE AUTORIZA UNA
NUEVA ESCALA REMUNERATIVA PARA EL
PERSONAL DE LA EMPRESA PERUANA DE
SERVICIOS EDITORIALES S.A. BAJO EL
ÁMBITO DEL FONDO NACIONAL DE
FINANCIAMIENTO DE LA ACTIVIDAD
EMPRESARIAL DEL ESTADO – FONAFE**

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 LA EMPRESA PERUANA DE SERVICIOS EDITORIALES S.A. BAJO EL ÁMBITO
DEL FONDO NACIONAL DE FINANCIAMIENTO DE LA ACTIVIDAD EMPRESARIAL
DEL ESTADO – FONAFE**

Artículo Único. – Autorización de la Nueva Escala Salarial para el personal de Editora Perú

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 Fondo Nacional de Financiamiento de la Actividad Empresarial del Estado – FONAFE y la Empresa Peruana de Servicios Editoriales S.A. (Editora Perú), a aprobar la actualización de la escala remunerativa aplicable al personal de Editora Perú, sujeto al régimen laboral del Decreto Legislativo 728, Ley de Fomento del Empleo, 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 Y FINAL

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 Editora Perú, 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 la empresa estatal Editora Perú, sin demandar recursos adicionales al Tesoro Público.

Marzo de 2026



EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

I. ASPECTOS GENERALES

La presente iniciativa propone autorizar una nueva escala remunerativa aplicable al personal de la Empresa Peruana de Servicios Editoriales S.A. (Editora Perú) sujeto al régimen laboral del Decreto Legislativo 728, precisando un objetivo institucional de fortalecimiento de capacidades para asegurar continuidad, oportunidad y calidad en la publicación y publicidad oficial, así como en la provisión de servicios digitales y plataformas noticiosas digitales. La justificación funcional de esta autorización se vincula con la naturaleza de sus líneas de negocio y sus unidades operativas (Diario Oficial El Peruano, Agencia Peruana de Noticias ANDINA y SEGRAF), cuya operación requiere perfiles técnicos especializados y continuidad de capacidades críticas¹.

Desde la perspectiva de gobernanza pública empresarial, Editora Perú se encuentra bajo el ámbito de FONAFE, lo que supone un entorno de dirección y supervisión corporativa orientado a prácticas de buen gobierno, con énfasis en mayor objetividad de los directorios y reducción de injerencia política en la gestión empresarial estatal². En ese marco, la autorización legislativa se concibe como una habilitación de política remunerativa que debe articularse con el rol corporativo de FONAFE como propietario estatal y con la consistencia fiscal, en tanto presupuestos habilitantes de decisiones retributivas en empresas del Estado.

El diseño propuesto organiza la autorización en torno a un procedimiento técnico-corporativo: la determinación de la escala se sustenta en un estudio técnico y su aprobación se canaliza mediante decreto supremo refrendado por el Ministerio de Economía y Finanzas, a propuesta del Directorio de FONAFE, bajo el supuesto de disponibilidad financiera. Esta secuencia se alinea con estándares internacionales de gobierno corporativo de empresas públicas, que recomiendan separar con claridad el rol propietario, fortalecer

¹ Agencia Peruana de Noticias Andina. (2024). FONAFE: empresas públicas están al servicio del Estado y siguen modelo de gestión de OCDE.

<https://andina.pe/agencia/noticia-fonafe-empresas-publicas-estan-al-servicio-del-estado-y-siguen-modelo-gestion-ocde-1000571.aspx>

² Editora Perú. (s. f.). Quiénes somos. Empresa Peruana de Servicios Editoriales S.A.

<https://www.editoraperu.com.pe/editorap/quienes-somos.html>



instancias de dirección, y asegurar decisiones transparentes y basadas en evidencia para materias sensibles como la política de recursos humanos y la gestión de incentivos³.

En el plano de gestión del talento, la autorización de una escala remunerativa se presenta como instrumento de atracción y retención de capital humano calificado, componente especialmente relevante en organizaciones con dependencia intensiva de conocimiento (jurídico-editorial y tecnológico-digital)⁴. La evidencia aplicada al sector público peruano identifica que la remuneración y el desarrollo figuran entre los factores que inciden en la decisión de incorporación y permanencia en entidades públicas, lo que refuerza la pertinencia de mecanismos remunerativos objetivos y competitivos, compatibles con una gestión institucional orientada a resultados⁵.

Se advierte entonces que la propuesta incorpora un criterio de neutralidad fiscal, al establecer que la implementación no debe demandar recursos adicionales al Tesoro Público y que se financia con ingresos propios de la empresa. Esta configuración es consistente con evidencia empírica en entidades públicas subnacionales, donde se observa asociación positiva entre gestión remunerativa (incluida remuneración básica e incentivos) y retención de personal, lo que sustenta la racionalidad de un rediseño remunerativo condicionado a sostenibilidad financiera y reglas de control corporativo.

Es importante señalar, que la presente iniciativa fue consensuada y coordinada directamente con los representantes sindicales de Editora Perú. Asimismo, se sustenta en la información pública contenida en los informes económicos de la empresa e informes que Editora a enviado a FONAFE, en el cual se presenta la propuesta de una nueva escala remunerativa para el personal de Editora Perú.

³ Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE). (2025). Directrices de la OCDE sobre el Gobierno Corporativo de las Empresas Públicas 2024. OECD Publishing.

<https://doi.org/10.1787/d9cdb4de-es>

⁴ Luza Quispe, A. (2025). Relación de la gestión remunerativa y retención de personal en una entidad pública [Tesis de licenciatura, Universidad Peruana Unión]. Repositorio UPEU.

<http://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/9265>

⁵ Castañeda Alves Milho, F. A., & López Sueldo, S. A. (2025). Atracción del talento joven en el sector público del Perú: el caso de los egresados de dos universidades peruanas [Tesis de licenciatura, Pontificia Universidad Católica del Perú]. Repositorio PUCP. <http://hdl.handle.net/20.500.12404/30359>



II. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

El problema público identificado se configura como una insuficiencia estructural del sistema remunerativo aplicable al personal de Editora Perú —sujeto al régimen laboral del Decreto Legislativo 728 y bajo el ámbito corporativo de FONAFE— para asegurar una dotación estable, idónea y competitiva de capital humano, en términos consistentes con el carácter estratégico de sus funciones y con la creciente complejidad técnica de sus líneas de negocio (publicación y publicidad oficial; servicios digitales; plataformas noticiosas digitales). Esta insuficiencia se expresa en un desajuste entre (i) el valor organizacional de los puestos y las competencias requeridas; y (ii) la capacidad real de la entidad para ofrecer una estructura de remuneraciones y compensaciones alineada a criterios de equidad interna y referencia corporativa, con instrumentos de administración salariales modernos (bandas, categorías remunerativas, valoración-homologación, y matrices de incrementos). En el ámbito corporativo FONAFE, la gestión remunerativa se orienta precisamente a “equidad interna” y “referencia corporativa”, y se define la “estructura remunerativa” como una matriz de grupos ocupacionales, subgrupos, categorías y bandas, sustentada en valoración de puestos; adicionalmente, se incorpora la lógica de bandas y herramientas de administración individual (“compa-ratio” y matrices de incrementos) para retención y control de costos, lo que permite objetivar la competitividad y corregir dispersión salarial⁶.

La información de gestión remunerativa y de bandas ocupacionales evidencia que la dotación total analizada asciende a 336 personas, de las cuales 35 (10,42%) se ubican por debajo del mínimo de su banda remunerativa y 13 (3,87%) se ubican por encima del máximo, mientras 288 (85,71%) se mantiene dentro de banda. La subpoblación por debajo de banda se concentra principalmente en la categoría 7 (31 personas), seguida de la categoría 6 (3 personas) y la categoría 3 (1 persona), lo que revela un desajuste material focalizado en segmentos técnicos/administrativos claves para la continuidad operativa. Esta evidencia muestra que la problemática no es abstracta ni meramente perceptual: existe una brecha verificable de alineamiento banda–remuneración, con potenciales efectos sobre equidad interna, gobierno de compensaciones y capacidad de retención en puestos críticos.

⁶ Fondo Nacional de Financiamiento de la Actividad Empresarial del Estado (FONAFE). (2025). *Gestión de la remuneración y compensaciones: Año 2025* [Guía pictográfica]. Pág. 33



Desde la perspectiva de gestión de personas, la problemática no se reduce a “incrementar sueldos”, sino a la imposibilidad práctica de ordenar y sostener una arquitectura remunerativa técnicamente defendible: (a) asignación de valor relativo a los puestos para evitar arbitrariedades; (b) construcción de bandas remunerativas coherentes con categorías ocupacionales; (c) anclaje de la retribución a desempeño y contribución; y (d) capacidad de ajuste periódico con reglas explícitas. La Guía Pictográfica corporativa de remuneración y compensaciones, aplicable a empresas bajo FONAFE, plantea como finalidad que la remuneración se alinee al valor del puesto y se vincule al desempeño objetivo, “apoyando” los objetivos de atraer y fidelizar el talento requerido por la empresa⁷.

La presencia de personal por debajo del mínimo de banda en categorías operativas y técnicas incrementa la probabilidad de rotación y vacancias prolongadas, eleva los costos de reemplazo/inducción y deteriora la continuidad del servicio en procesos intensivos en conocimiento (operación digital, servicios informativos, producción editorial especializada). En términos de gobernanza corporativa, la coexistencia de casos por debajo y por encima de banda tensiona la coherencia interna, dificulta la administración meritocrática (matrices de incrementos) y amplifica contingencias laborales asociadas a percepciones de inequidad remunerativa.

En términos de diseño institucional, cuando una organización carece de facultades operativas (o ventanas normativas) para actualizar su estructura remunerativa con base técnica, se genera un “cuello de botella” que se traduce en rigidez salarial, pérdida de competitividad frente al mercado y deterioro del gobierno interno de la compensación.

En el mercado laboral peruano, las remuneraciones constituyen el principal precio de atracción y retención del trabajo calificado; por ello, una estructura desfasada en una empresa pública de derecho privado que compite por perfiles técnicos (tecnologías de información, ciberseguridad, datos, diseño de productos digitales, gestión de plataformas,

⁷ Fondo Nacional de Financiamiento de la Actividad Empresarial del Estado (FONAFE). (2025). Óp. Citada.



analítica, arquitectura editorial digital, comercialización digital, etc.) tiende a producir rotación, vacancias prolongadas y selección subóptima. Mitta Flores y Dávila Salinas (2016), al estudiar políticas de retención aplicadas a jóvenes profesionales, sostienen que las organizaciones enfrentan presiones crecientes para diseñar prácticas explícitas de retención, en las que la propuesta de valor al empleado —incluida la compensación total— tiene un rol determinante en permanencia y compromiso⁸. En esa línea, Zuñiga Cuentas (2025) evidencia que, en contextos organizacionales con alta exigencia operativa, la retención de talento depende de intervenciones integrales de RR. HH. que mejoren procesos que impactan directamente en la experiencia del trabajador, incluyendo condiciones económicas y administrativas asociadas a la gestión del personal⁹.

La problemática se agrava porque Editora Perú no opera en un vacío competitivo: interactúa con proveedores, medios privados, firmas tecnológicas y entidades públicas con regímenes diferenciados; la rigidez remunerativa genera asimetrías que debilitan su capacidad de contratación frente a ofertas comparables. ANDINA reporta que el ingreso promedio mensual nacional (abril 2024–marzo 2025) se ubicó en S/ 1,780.4, y dicho promedio incluye componentes extraordinarios como gratificaciones, CTS y otros; esto muestra que la comparación salarial relevante en el mercado no es solo “sueldo base” sino el paquete total percibido¹⁰. En paralelo, la evidencia estadística oficial para Lima Metropolitana muestra brechas persistentes por sexo en ingresos laborales (p. ej., trimestre móvil ene-feb-mar 2024), lo que refuerza la necesidad de estructuras remunerativas objetivas y trazables que reduzcan discrecionalidad y sesgos en la asignación y progresión de remuneraciones¹¹.

⁸ Mitta Flores, D. E., & Dávila Salinas, C. L. (2016). *Retención del talento humano: políticas y prácticas aplicadas sobre jóvenes “Millennials” en un grupo de organizaciones* [Tesis de licenciatura, Pontificia Universidad Católica del Perú]. Repositorio PUCP. <http://hdl.handle.net/20.500.12404/6948>

⁹ Zuñiga Cuentas, X. A. (2025). *Plan estratégico de RRHH para fortalecer la retención del talento en Panther Security, 2024* [Tesis de grado, Universidad San Ignacio de Loyola]. Repositorio USIL. <https://hdl.handle.net/20.500.14005/15761>

¹⁰ Agencia Peruana de Noticias ANDINA. (2025). Ingreso promedio mensual se elevó 5% en últimos 12 meses a S/ 1,780. <https://andina.pe/agencia/noticia-ingreso-promedio-mensual-se-elevo-5-ultimos-12-meses-a-s-1780-1029724.aspx>

¹¹ Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2024). *Informe técnico: Situación del mercado laboral en Lima Metropolitana (Trimestre móvil: enero-febrero-marzo 2024)* (N° 04, abril 2024). <https://www1.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/boletines/04-informe-tecnico-mercado-laboral-lima-metropolitana-ene-feb-mar-2024.pdf>



En el plano corporativo y fiscal, el diseño de una nueva escala remunerativa enfrenta un entorno de alta sensibilidad presupuestal y control del gasto corriente. Gestión informa, con base en reporte del BCRP, que el gasto del sector público en remuneraciones cerró 2025 en S/ 73,311 millones (6.1% del PBI), con crecimiento anual de 7.8%, contexto que refuerza la previsibilidad de que cualquier ajuste remunerativo en entidades vinculadas al Estado deba sustentarse con estudio técnico, consistencia financiera y reglas de implementación que eviten impactos no financiados¹². Este entorno incrementa la probabilidad de que, sin autorización específica y sin un procedimiento formalizado, se mantengan restricciones operativas que impidan corregir desalineamientos remunerativos incluso cuando existan ingresos propios y necesidades verificables de capital humano.

Adicionalmente, en empresas bajo el ámbito FONAFE, el componente laboral se articula a costos y decisiones empresariales que afectan sostenibilidad y formalidad en la cadena de valor. Acho Avendaño (2023), al estudiar empresas proveedoras del Estado del ámbito FONAFE, encuentra relación significativa entre costos laborales e informalidad laboral; si bien el objeto de esa investigación no es Editora Perú, sí aporta evidencia de que el componente laboral y su administración tienen efectos medibles sobre comportamientos organizacionales y decisiones económicas alrededor de empresas vinculadas al Estado¹³. En una empresa como Editora Perú, la ausencia de una escala moderna puede producir: (i) inequidades internas (trabajo de igual valor con retribuciones no consistentes); (ii) dispersión salarial sin criterios de banda; (iii) litigiosidad laboral por percepciones de trato desigual; (iv) proliferación de soluciones ad hoc (bonos o arreglos no estructurales) con mayor riesgo de observación; y (v) pérdida de productividad por rotación y curva de aprendizaje permanente.

La necesidad de intervención se robustece al observar precedentes de actualización remunerativa para personal 728 en entidades públicas mediante mecanismos formales sustentados. Por ejemplo, la Plataforma del Estado Peruano (gob.pe) comunicó la

¹² Gestión. (2026, 25 de enero). *El Estado gastó S/ 73,311 millones en sueldos durante el 2025*.

<https://gestion.pe/economia/el-estado-gasto-s-73311-millones-en-sueldos-durante-el-2025-noticia/>

¹³ Acho Avendaño, Y. J. (2023). *Los costos laborales y su relación con la informalidad laboral en las empresas proveedoras del Estado del ámbito FONAFE al I trimestre del 2022* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann]. Repositorio UNJBG. <https://repositorio.unjbg.edu.pe/handle/20.500.12510/4547>



aprobación de una nueva escala remunerativa para el personal 728 del INIA, señalando como propósito reconocer el aporte del personal y fortalecer capacidades institucionales¹⁴. Sin trasladar mecánicamente ese caso, el punto técnico relevante es que existen experiencias administrativas en las que una nueva escala se justifica por capacidades críticas y sostenibilidad institucional, lo cual refuerza la razonabilidad de exigir en Editora Perú un estudio técnico y un acto aprobatorio formal para una estructura remunerativa objetiva, verificable y financieramente sostenible.

En el presente caso, la consecuencia jurídica-institucional de no intervenir, es mantener un déficit de capacidad de gestión remunerativa que impide a la empresa ajustar su estructura salarial conforme a criterios corporativos, con impacto directo en la continuidad, oportunidad y calidad de servicios estratégicos, incrementando riesgos operativos, de gestión del talento y de sostenibilidad organizacional.

III. PROPUESTA DE SOLUCIÓN

El objeto de la ley aborda la causa estructural del problema al establecer, con rango legal, una habilitación expresa para actualizar la escala remunerativa del personal de Editora Perú sujeto al régimen del Decreto Legislativo 728, dentro del ámbito de FONAFE y bajo conducción técnica del Ministerio de Economía y Finanzas a través de la Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos. Con ello se supera la rigidez operativa que impide ajustar remuneraciones aun cuando existan necesidades reales de competitividad, continuidad del servicio y sostenibilidad institucional, evitando que la empresa permanezca atada a una estructura salarial desfasada frente a condiciones de mercado y a sus requerimientos de personal especializado.

La medida no configura un incremento remunerativo indiscriminado, sino una autorización procedimental y técnica para que el MEF, en coordinación con FONAFE y con Editora Perú, apruebe la actualización de la escala remunerativa en el marco de la normativa de gestión

¹⁴ Instituto Nacional de Innovación Agraria. (2025, 21 de mayo). *MIDAGRI: Gobierno aprueba nueva escala remunerativa para trabajadores del INIA* [Nota de prensa]. Plataforma del Estado Peruano. <https://www.gob.pe/institucion/inia/noticias/1172383-midagri-gobierno-aprueba-nueva-escala-remunerativa-para-trabajadores-del-inia>



fiscal de los recursos humanos. Esta delimitación fija el “candado” interpretativo: la actualización debe responder a criterios técnicos y a reglas fiscales aplicables, no a una decisión discrecional. Además, al incorporar expresamente la coordinación con FONAFE y la entidad, la norma integra los actores con competencia funcional sobre gobierno corporativo y gestión de empresas estatales, reduciendo el riesgo de bloqueos por fragmentación institucional.

El Artículo Único precisa el canal de financiamiento y la responsabilidad fiscal del ajuste: la actualización se ejecuta con cargo a los Recursos Directamente Recaudados y a los recursos de la propia entidad en los términos permitidos por la normativa aplicable, lo que evita trasladar el costo al Tesoro Público como regla general y obliga a que el diseño sea compatible con la capacidad real de generación de ingresos de la empresa. En términos operativos, esta definición permite diseñar una escala que atienda prioridades de atracción y retención, pero condicionada a disponibilidad y sostenibilidad financiera, evitando pasivos y presiones futuras sobre el erario.

La Disposición Complementaria y Final sobre adecuación y homologación de cargos y niveles convierte la autorización en una solución aplicable, al exigir un instrumento técnico concreto: el cuadro de adecuación y homologación de cargos y niveles, aprobado por Decreto Supremo y en un plazo máximo de sesenta días calendario. Esta disposición cumple dos funciones: primero, ordena la correspondencia entre puestos, niveles y estructura remunerativa, asegurando coherencia interna y trazabilidad; segundo, establece un plazo perentorio que reduce el riesgo de inacción administrativa, evitando que la autorización quede enunciada sin materialización.

El mandato de coordinación con el Ministerio de Transportes y Comunicaciones se justifica por el encuadre sectorial y la necesidad de compatibilizar la estructura ocupacional con el modelo de gestión y operación del servicio público de publicación oficial y servicios editoriales/digitales que presta Editora Perú, sin alterar su régimen laboral ni crear un régimen especial autónomo. Al imponer la observancia de los principios de meritocracia, razonabilidad, progresividad y sostenibilidad fiscal, la norma fija estándares de diseño que limitan el alcance de la actualización: meritocracia para sostener asignación por perfiles y responsabilidades; razonabilidad para asegurar proporcionalidad y coherencia entre



funciones y remuneraciones; progresividad para permitir una implementación escalonada compatible con la curva de ingresos; y sostenibilidad fiscal para sujetar la actualización a reglas de responsabilidad y equilibrio financiero.

La cláusula de neutralidad fiscal y fuente de financiamiento actúa como condición de viabilidad y principal barrera de control: la implementación se financia exclusivamente con Recursos Directamente Recaudados de Editora Perú y no demanda recursos adicionales al Tesoro Público. Este candado reduce el riesgo político-presupuestal, preserva la disciplina fiscal y evita que la actualización remunerativa se convierta en una obligación pública generalizable. A la vez, incentiva que el ajuste se diseñe con lógica de gestión empresarial estatal: priorización de brechas críticas, ordenamiento de dispersión remunerativa, corrección de posiciones subvaluadas y alineamiento por bandas y niveles, antes que incrementos lineales.

En consecuencia, la solución propuesta se estructura como una habilitación legal técnicamente acotada: autoriza la actualización de la escala bajo rectoría del MEF, exige un instrumento de homologación de cargos y niveles con plazo definido, y somete la implementación a principios de gestión del empleo público y a neutralidad fiscal basada en recursos propios. Con ello se maximiza la probabilidad de ejecución, se reduce el riesgo de discrecionalidad y se asegura que la actualización responda a evidencia técnica, a ordenamiento interno de puestos y a sostenibilidad financiera.

IV. EFECTOS DE LA NORMA EN LA LEGISLACIÓN NACION

La entrada en vigencia de esta ley produciría, esencialmente, efectos de habilitación competencial, especialidad normativa y excepción puntual frente a restricciones vigentes del sistema de gestión fiscal de recursos humanos y del marco presupuestario.

Primero, incorpora una autorización legal expresa para que exista una “nueva escala remunerativa” aplicable a un universo delimitado: el personal de Editora Perú sujeto al Decreto Legislativo 728 y bajo el ámbito de FONAFE. En términos de sistema, esto opera como una norma especial respecto de las reglas generales que ordenan y condicionan los reajustes remunerativos en el sector público o empresarial del Estado, en tanto permite un



resultado normativo que, sin esa ley, estaría restringido o sometido a prohibiciones o condicionamientos más severos.

Segundo, activa un derrotero normativo debidamente especificado para la producción de un acto normativo posterior, es decir, obliga a que la escala se apruebe mediante decreto supremo refrendado por el MEF, a propuesta del Directorio de FONAFE, con sustento en estudio técnico y disponibilidad financiera. En lo normativo, esto significa que la ley no “fija” directamente los montos, sino que habilita y ordena la producción de un decreto supremo específico como norma de desarrollo indispensable. Sin ese decreto supremo, la autorización queda incompleta en su eficacia operativa, pero la obligación de tramitarlo queda incorporada al ordenamiento (plazos, sujeto obligado, condición técnica).

Tercero, genera un mandato legal al ente rector del holding (FONAFE) para elaborar el estudio técnico dentro de un plazo perentorio; y, si no lo hace, traslada de manera expresa la habilitación de iniciativa técnica a la propia empresa (Editora Perú). En el plano estrictamente normativo, esto crea una regla especial de supletoriedad dentro del procedimiento de aprobación, que desplaza cualquier lectura que pretenda monopolizar indefinidamente en FONAFE la capacidad de promover la escala.

Cuarto, Exceptúa por única vez y con objeto exclusivo, respecto de: (i) la prohibición del artículo 6 de la Ley 32513 (Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2026), y (ii) los alcances del literal a) del numeral 7.3 del artículo 7 del Decreto Legislativo 1666 (Marco de la Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Sector). En el acervo normativo, esto no deroga esas disposiciones para terceros ni las anula en general: las mantiene vigentes, pero las declara inaplicables para Editora Perú, una sola vez, y solo para aprobar e implementar la nueva escala en los términos de esta ley. Es un típico efecto de “inaplicación legal singular” o “exoneración legal” acotada.

Quinto, fija un condicionamiento de no demandar recursos adicionales y ancla el financiamiento a ingresos propios, recursos directamente recaudados, fondos de líneas de negocio y fondos autorizados por FONAFE. En el plano del ordenamiento, esto actúa como



cláusula de compatibilidad obligatoria con las reglas de sostenibilidad y disciplina fiscal: orienta la interpretación y limita el contenido del decreto supremo y de la implementación, impidiendo que se construya una obligación legal de transferencia del Tesoro o una expansión remunerativa con fuente prohibida.

Sexto, por su rango y especialidad, ante eventuales conflictos interpretativos con normas generales previas o coetáneas sobre restricciones remunerativas, esta ley funcionaría como criterio de prevalencia para el caso concreto (Editora Perú – D.Leg. 728 – ámbito FONAFE), sin desplazar la regla general para el resto del aparato estatal o del conglomerado empresarial público. Esto es, integra el sistema como un “régimen singular habilitante” dentro del ordenamiento, no como una reforma transversal.

V. MARCO LEGAL

1. Constitución Política del Perú.
2. Decreto Legislativo N° 181, Ley de la Empresa Peruana de Servicios Editoriales S.A.
3. Decreto Legislativo N° 728, Ley de Fomento del Empleo.
4. Decreto Supremo N° 003-97-TR, que aprueba el TUO del Decreto Legislativo N° 728 (Ley de Productividad y Competitividad Laboral).
5. Ley N° 27170, Ley del Fondo Nacional de Financiamiento de la Actividad Empresarial del Estado (FONAFE).
6. Decreto Supremo N° 072-2000-EF, que aprueba el Reglamento de la Ley N° 27170.
7. Decreto Supremo N° 215-2019-EF, que modifica el Reglamento de la Ley N° 27170.
8. Decreto Legislativo N° 1031, Decreto Legislativo que promueve la eficiencia de la Actividad Empresarial del Estado (aplicable a empresas bajo FONAFE).
9. Decreto Supremo N° 176-2010-EF, que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1031.
10. Decreto Legislativo N° 1693, Decreto Legislativo que ordena, sistematiza y optimiza la eficiencia de la actividad empresarial del Estado y fortalece la estructura y gestión del FONAFE.



11. Decreto Supremo N° 292-2024-EF, que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1693.
12. Decreto Legislativo N° 1666, Decreto Legislativo Marco de la Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Sector Público.
13. Ley N° 32513, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2026.

VI. ANTECEDENTES NORMATIVOS

En nuestra representación nacional en el presente periodo legislativo se han presentado 26 proyectos de ley cuyo objeto es autorizar, aprobar, actualizar, implementar o reajustar nuevas escalas remunerativas (incluyendo escala del incentivo único-CAFAE) en entidades del Estado y empresas públicas, que ya han sido aprobadas como leyes, lo que demuestra que la norma legal es un camino para este tipo de objetivos, además se ha presentado un (1) proyecto de ley con relación a este mismo objetivo para empresas bajo el ámbito de FONAFE, de la congresista Portalatino que se encuentra en estudio en la Comisión de Presupuesto.

N°	Proyecto de Ley	Fecha de presentación	Título del proyecto de ley	Estado	Autor
1	12710/2025-CR	09/10/2025	Proyecto de ley que dispone el incremento de la escala remunerativa de los trabajadores del Instituto de Manejo de Agua y Medio Ambiente (IMA) y el Plan Copesco del Gobierno Regional del Cusco sujetos al régimen 728	Publicada en el Diario Oficial El Peruano	Bellido Ugarte, Guido
2	12630/2025-CR	01/10/2025	Proyecto de ley que autoriza la nueva escala remunerativa para los trabajadores de la Superintendencia Nacional de los Registros Públicos (SUNARP) bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral	Publicada en el Diario Oficial El Peruano	Amuruz Dulanto, Yessica Rosselli
3	12597/2025-CR	26/09/2025	Proyecto de ley que autoriza la implementación de una nueva escala remunerativa para el personal del Poder Judicial	Publicada en el Diario Oficial El Peruano	Reymundo Mercado, Edgard Cornelio



4	12481/2025-CR	17/09/2025	Proyecto de ley que regula la actualización progresiva de la escala remunerativa de los servidores del Instituto de Manejo de Agua y Medio Ambiente (IMA) y del Plan Copesco del Gobierno Regional del Cusco, sujetos al régimen del Decreto Legislativo 728	Publicada en el Diario Oficial El Peruano	Soto Reyes, Alejandro
5	12377/2025-CR	11/09/2025	Proyecto de ley que autoriza la actualización de la escala remunerativa para los funcionarios y servidores públicos de la Superintendencia Nacional de los Registros Públicos (SUNARP), sujetos al régimen laboral del TUO del D. Leg. 728, aprobado mediante D.S. 003-97-TR	Publicada en el Diario Oficial El Peruano	Cerrón Rojas, Waldemar José
6	12334/2025-CR	05/09/2025	Proyecto de ley que autoriza implementar la escala remunerativa para los servidores del régimen laboral del Decreto Legislativo 728 de la SUNARP	Publicada en el Diario Oficial El Peruano	Soto Reyes, Alejandro
7	12244/2025-CR	29/08/2025	Proyecto de ley que autoriza la actualización de escala remunerativa para funcionarios y servidores públicos de la SUNARP sujetos al régimen laboral del TUO del D. Leg. 728, aprobado mediante D.S. 003-97-TR	Publicada en el Diario Oficial El Peruano	Reymundo Mercado, Edgard Cornelio
8	12116/2025-CR	15/08/2025	Proyecto de ley que actualiza la escala remunerativa de los trabajadores del Poder Judicial, sujetos al régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728	Publicada en el Diario Oficial El Peruano	Bellido Ugarte, Guido
9	12046/2025-CR	08/08/2025	Proyecto de ley que autoriza implementar una nueva escala remunerativa para los trabajadores de la SUNARP, del régimen laboral del Decreto Legislativo 728	Publicada en el Diario Oficial El Peruano	Aragón Carreño, Luis Ángel
10	12044/2025-CR	07/08/2025	Proyecto de ley que autoriza la nueva escala remunerativa para los servidores del D. Leg.	Publicada en el Diario	Luque Ibarra, Ruth



			728 del Instituto de Manejo de Agua y Medio Ambiente y del Plan Copesco del Gobierno Regional del Cusco	Oficial El Peruano	
11	11884/2024-CR	09/07/2025	Ley que autoriza nueva escala remunerativa para los trabajadores de la SUNARP del régimen laboral del Decreto Legislativo 728	Publicada en el Diario Oficial El Peruano	Aguinaga Recuenco, Alejandro Aurelio
12	11749/2024-CR	25/06/2025	Ley que aprueba la nueva escala remunerativa para los trabajadores del Decreto Legislativo 728 de SUNAFIL	Publicada en el Diario Oficial El Peruano	Quiroz Barboza, Segundo Teodomiro
13	11726/2024-CR	20/06/2025	Ley de actualización de la escala remunerativa del Organismo de Formalización de la Propiedad Informal (COFOPRI) sujetos al Decreto Legislativo N° 728	Publicada en el Diario Oficial El Peruano	Reymundo Mercado, Edgard Cornelio
14	11076/2024-CR	08/05/2025	Ley de actualización de la escala remunerativa de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL)	Publicada en el Diario Oficial El Peruano	Paredes Gonzales, Alex Antonio
15	10731/2024-CR	07/04/2025	Ley que propone una nueva escala remunerativa para los trabajadores del Poder Judicial	Publicada en el Diario Oficial El Peruano	Cordero Jon Tay, Luis Gustavo
16	10604/2024-CR	21/03/2025	Ley que autoriza aprobar una nueva escala del incentivo único – CAFAE a favor de los servidores públicos de los gobiernos regionales y sus unidades ejecutoras, en la Ley de Presupuesto del Sector Público para el año 2026	Publicada en el Diario Oficial El Peruano	Cerrón Rojas, Waldemar José
17	09492/2024-CR	12/11/2024	Ley que autoriza al Ministerio de Economía y Finanzas a realizar un estudio sobre la escala remunerativa del personal jurisdiccional y administrativo del Poder Judicial para el año fiscal 2025	Publicada en el Diario Oficial El Peruano	Flores Ancachi, Jorge Luis
18	09323/2024-CR	28/10/2024	Ley que fomenta la ejecución de los proyectos especiales creados por el ex Instituto Nacional de Desarrollo (INADE) mediante el reajuste de una nueva escala	Publicada en el Diario Oficial El Peruano	Cerrón Rojas, Waldemar José



			remunerativa de sus servidores		
19	09247/2024-CR	17/10/2024	Ley que autoriza la aprobación y actualización de una nueva escala remunerativa para los trabajadores de los proyectos especiales creados por el Instituto Nacional de Desarrollo (INADE)	Publicada en el Diario Oficial El Peruano	Aragón Carreño, Luis Ángel
20	09185/2024-CR	11/10/2024	Ley que actualiza la escala remunerativa de los trabajadores del Ministerio Público, sujetos al régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728	Publicada en el Diario Oficial El Peruano	Bellido Ugarte, Guido
21	09124/2024-CR	04/10/2024	Ley que aprueba la nueva escala base del incentivo único – CAFAE para el personal perteneciente al Decreto Legislativo N° 276 de la Biblioteca Nacional del Perú	Publicada en el Diario Oficial El Peruano	Marticorena Mendoza, Jorge Alfonso
22	08941/2024-CR	17/09/2024	Ley que actualiza y estandariza la escala remunerativa de los trabajadores de los proyectos especiales creados bajo la administración del ex Instituto Nacional de Desarrollo – INADE	Publicada en el Diario Oficial El Peruano	Bellido Ugarte, Guido
23	08753/2024-CR	29/08/2024	Ley que aprueba nueva escala remunerativa de los trabajadores sujetos al régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728, del Ministerio Público	Publicada en el Diario Oficial El Peruano	Cerrón Rojas, Waldemar José
24	08750/2024-CR	29/08/2024	Ley que fortalece la ejecución de los proyectos especiales creados por el ex Instituto Nacional de Desarrollo (INADE) mediante el ajuste de una nueva escala remunerativa de sus servidores	Publicada en el Diario Oficial El Peruano	Jeri Oré, José Enrique
25	07197/2023-CR	05/03/2024	Ley que aprueba créditos suplementarios para la nueva escala remunerativa en la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral desde el año 2024	Publicada en el Diario Oficial El Peruano	Cerrón Rojas, Waldemar José



26	06270/2023-CR	31/10/2023	Ley que autoriza excepcionalmente el reajuste de la escala remunerativa de los proyectos especiales creados bajo la administración del ex Instituto Nacional de Desarrollo – INADE	Publicada en el Diario Oficial El Peruano	Vásquez Vela, Lucinda
----	---------------	------------	--	---	-----------------------

VII. ANÁLISIS COSTO BENEFICIO

En términos monetarios, estos costos son marginales y se traducen principalmente en tiempo técnico, elaboración de informes, labores de supervisión y control, sin que ello suponga, en principio, la creación de obligaciones presupuestales directas para el Tesoro Público mientras se mantenga la cláusula de neutralidad fiscal. No obstante, en el plano no monetario, la medida puede generar un efecto demostración dentro del ámbito de las empresas públicas, es decir, presión para que otras entidades estatales soliciten tratamientos similares, así como un mayor escrutinio público sobre la racionalidad y legitimidad de las decisiones remunerativas en empresas del Estado. Desde la óptica presupuestal, el impacto sobre el Presupuesto del Sector Público es, en principio, nulo o neutro, siempre que se preserve la regla de no financiamiento con recursos del Tesoro; sin embargo, el Estado debe cautelar que la medida no termine generando pasivos contingentes, compromisos implícitos o futuros requerimientos indirectos de apoyo financiero. En ese marco, sí existe espacio presupuestal suficiente dentro del circuito financiero de la empresa estatal, pues Editora Perú registró utilidades aproximadas de S/ 33,66 millones en el último ejercicio y de S/ 31 millones en 2024, mientras que un incremento remunerativo de 20 % demandaría cerca de S/ 4 millones. Dicho requerimiento equivale apenas al 11,88 % de la utilidad de S/ 33,66 millones y al 12,90 % de la utilidad de S/ 31 millones, por lo que resulta objetivamente absorbible con cargo a recursos propios. Además, considerando que esas utilidades retornan sustancialmente al Estado a través de FONAFE como dividendos del accionista, se advierte que la medida cuenta con respaldo económico real sin afectar la caja fiscal general ni comprometer la neutralidad fiscal. En ese contexto, resulta relevante advertir que sí existe un margen de actuación institucional y financiera dentro del ámbito de FONAFE, lo que permite canalizar la medida sin afectar la caja fiscal general.



Actores involucrados	Costos	Beneficios
EDITORIA PERÚ	Costo de nivelación en escenario mínimo: S/ 14 667,73 mensuales y S/ 176 012,79 anuales, financiado con ingresos propios y sin transferencias del Tesoro. Implica mayor gasto de planilla y eventuales costos técnicos para implementación. En términos no monetarios, puede generar expectativas internas de homologación y exige una adecuada comunicación de criterios. Presupuestalmente, requiere reordenamiento interno del gasto y sostenibilidad financiera.	Mejora la productividad y estabilidad del personal, reduce rotación y costos de reemplazo, y fortalece capacidades críticas para servicios editoriales y digitales. Puede disminuir contingencias laborales y mejorar el desempeño institucional. En términos no monetarios, favorece el clima organizacional, la meritocracia y la atracción de personal especializado. Presupuestalmente, permite una gestión más ordenada y previsible de las remuneraciones.
ESTADO PERUANO	Asume costos administrativos de revisión técnica, evaluación corporativa y supervisión del cumplimiento de la sostenibilidad fiscal. Los costos monetarios son marginales y no generan gasto directo adicional al Tesoro si se mantiene el financiamiento con recursos propios. En lo no monetario, puede generar presión para medidas similares en otras empresas estatales. Presupuestalmente, el impacto es neutro, aunque exige control para evitar contingencias futuras.	Fortalece a una empresa estatal estratégica y reduce riesgos operativos en servicios públicos de publicación oficial e información digital. Puede disminuir costos por conflictos laborales y mejorar resultados empresariales. En el plano no monetario, refuerza el gobierno corporativo, la profesionalización y la calidad del servicio público. Presupuestalmente, mantiene neutralidad fiscal directa y mejora la disciplina en la gestión de recursos humanos.
POBLACIÓN EN GENERAL	Costos de eventual traslado indirecto: si la empresa busca compensar mayores costos laborales con ajustes tarifarios en ciertos servicios comerciales, podría existir impacto marginal en usuarios específicos de servicios pagados (no en el acceso a contenidos que sean gratuitos). Costos no monetarios: percepción pública de “mejoras salariales” en empresa estatal si no se comunica el candado de financiamiento y la lógica de productividad/servicio. Impacto presupuestal: nulo para la población como contribuyente si no se afecta el Tesoro.	Impacto económico: continuidad y mayor calidad de servicios críticos (publicidad oficial y servicios digitales), con externalidades positivas en seguridad jurídica, transparencia y reducción de costos de información para ciudadanos y empresas. Efectos monetarios: ahorro de costos de transacción por información oficial más oportuna y confiable (menor incertidumbre, menor necesidad de verificación alternativa); reducción de costos indirectos por fallas de servicio o retrasos en difusión oficial. Efectos no monetarios: mayor acceso, oportunidad y confiabilidad en la información oficial y en servicios digitales/noticiosos; fortalecimiento de la confianza pública, mejor trazabilidad y transparencia; menor riesgo de interrupciones



		operativas y mayor resiliencia digital. Impacto presupuestal: nulo o indirecto (vía mejor desempeño empresarial), sin carga tributaria adicional si se sostiene el financiamiento con ingresos propios.
--	--	---

VIII. VINCULACIÓN DE LA NORMA PROPUESTA CON LA AGENDA LEGISLATIVA 2024/2025 ¹⁵ Y EL ACUERDO NACIONAL ¹⁶

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
Política 35	Sociedad de la información y sociedad del conocimiento

¹⁵ Agenda Legislativa-del Congreso 2024-2025. <https://comunicaciones.congreso.gob.pe/noticias/congreso-aprueba-agenda-legislativa-para-el-periodo-anual-de-sesiones> 20242025

¹⁶ Acuerdo Nacional tomado de <https://acuerdonacional.pe/politicas-de-estado-del-acuerdo-nacional/politicas-de-estado-politicas-de-estado-castellano/>