



Comisión de Fiscalización y Contraloría

Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres
"Año de la Esperanza y el Fortalecimiento Democrático"

DICTAMEN RECAÍDO EN EL PROYECTO DE LEY 13220/2025-CR, LEY QUE REESTABLECE LA EQUIDAD REMUNERATIVA EN LA CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA

CONGRESO DE LA REPÚBLICA
ÁREA DE TRÁMITE DOCUMENTARIO

RECIBIDO

RU 2332800

11 JUNIO 2026 09:18 a. m.

FIRMADO DIGITALMENTE: ELOPEZ

COMISION DEFISCALIZACIÓN Y CONTRALORÍA PERÍODO ANUAL DE SESIONES 2025-2026

SEÑOR PRESIDENTE:

Ha sido remitida para estudio y dictamen de la Comisión de Fiscalización y Contraloría la siguiente iniciativa legislativa:

PROYECTO DE LEY 13220/2025-CR, de autoría del Congresista Alex Paredes Gonzales, la cual propone autorizar la implementación de una nueva escala remunerativa aplicable al personal de la Contraloría General de la República sujeto al régimen laboral Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, restableciendo la equidad y proporcionalidad salarial fortaleciendo la capacidad institucional del Sistema Nacional de Control y garantizando la eficiencia de la función fiscalizadora y la lucha contra la corrupción mediante una estructura remunerativa justa, competitiva y sostenible. La nueva escala remunerativa deberá.

El presente dictamen fue aprobado por **Unanimidad** en la Décima Octava Sesión Ordinaria de la Comisión de Fiscalización y Contraloría, celebrada el 1 de junio de 2026, con la aprobación del trámite del acta para ejecutar los acuerdos adoptados en la sesión, contando con los votos a favor de los señores congresistas presentes: Elvis Vergara Mendoza, Carlos Zeballos Madariaga, Ariana Orue Medina, Juan Burgos Oliveros, Patricia Chirinos Venegas, Pasión Dávila Atanacio, Jorge Flores Ancachi, David Jiménez Heredia, Jorge Marticorena Mendoza, Elizabeth Medina Hermosilla, Segundo Montalvo Cubas, Juan Carlos Mori Celis, Janet Rivas Chancara, María Taipe Coronado y Ana Zegarra Saboya, miembros titulares de la comisión. Contando con 15 votos a favor, cero votos en contra y cero abstenciones.

Con licencia de los señores congresistas: Magally Santisteban Sucuple y Norma Yarrow Lumbreras.

1. SITUACIÓN PROCESAL

El **Proyecto de Ley 13220/2025-CR** fue presentado el 18 de noviembre del 2025 a mesa de partes del Congreso de la República, el 19 de noviembre del 2025, se decretó para su estudio y dictamen a las comisiones de Presupuesto y Cuenta General de la República como primera comisión y a la Comisión de Fiscalización y Contraloría como



Comisión de Fiscalización y Contraloría

Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres
"Año de la Esperanza y el Fortalecimiento Democrático"

DICTAMEN RECAÍDO EN EL PROYECTO DE LEY 13220/2025-CR, LEY QUE REESTABLECE LA EQUIDAD REMUNERATIVA EN LA CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA

segunda comisión dictaminadora.

Proyecto de Ley	Fecha de Ingreso a Trámite Documentario	Primera Comisión	Segunda Comisión	Fecha del Decreto de envío a comisiones
13220/2025-CG	18/11/2025	Constitución y Reglamentación	Fiscalización y Contraloría	19/11/2025

La iniciativa legislativa materia de dictamen cumple con los requisitos generales y específicos señalados en los artículos 75 y 76 del Reglamento del Congreso de la República.

II. DICTAMEN DE LA COMISIÓN DE PRESUPUESTO Y CONTRALORÍA

La Comisión de Fiscalización y Contraloría ha revisado y evaluado el dictamen aprobado por **UNANIMIDAD**, en la Décimo Sexta Sesión Ordinaria de la Comisión de Presupuesto y Contraloría, de fecha 13 de mayo de 2026, con el voto a favor de los congresistas: Soto Reyes, Alejandro; Martínez Talavera, Pedro Edwin; Castillo Rivas, Eduardo Enrique; Acuña Peralta, Segundo Héctor; Amuruz Dulanto, Yessica Rosselli; Bazán Calderon, Diego Alonso; Chirinos Venegas, Patricia Rosa; Ciccía

Vasquez, Miguel Ángel; Espinoza Vargas, Jhaec Darwin; Flores Ancachi, Jorge Luis; Gonza Castillo, Americo; Heindinger Ballesteros, Nelcy Lidia; Infantes Castañeda, Mery Eliana; Jiménez Heredia, David Julio; Laura Rojas, Judith; Mita Alanoca, Isaac; Monteza Facho, Silvia María; Palacios Huaman, Margot; Paredes Gonzáles, Alex Antonio; Fernando; Picón Quedo, Luis Raúl; Ramírez García, Tania Estefany; Reymundo Mercado Edgard Cornelio; Robles Araujo, Silvana Emperatriz; Santisteban Suclupe, Magally; Tacuri Valdivia, Germán Adolfo; Varas Meléndez, Elías Marcial; Zea Choquechambi, Oscar; y Zegarra Saboya, Ana Zadith.

Coincidiendo plenamente con los fundamentos técnicos, económicos y legales desarrollados en el dictamen, así como en la fórmula legal planteada, esta comisión considera pertinente, por práctica parlamentaria y economía procesal, adherirse y hacer



Comisión de Fiscalización y Contraloría

Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres
"Año de la Esperanza y el Fortalecimiento Democrático"

DICTAMEN RECAÍDO EN EL PROYECTO DE LEY 13220/2025-CR, LEY QUE REESTABLECE LA EQUIDAD REMUNERATIVA EN LA CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA

suyo el dictamen emitido por la primera comisión ordinaria dictaminadora.

Atendiendo a ello, se propone al Pleno de esta Comisión el dictamen formulado por la Comisión de Presupuesto y Cuenta General de la República

III. ANTECEDENTES LEGISLATIVOS

De la revisión en la página web del Congreso de la República, en el presente periodo parlamentario 2021-2026, no se cuenta con iniciativas legislativas cuyas materias de dictamen tengan el mismo tema de fondo al proyecto de ley en estudio.

- **Opiniones ciudadanas**

Sobre el **Proyecto de Ley 13220/2025-CG**, Ley que regula presentación de la declaración

jurada de integridad funcional, consta en la página web del Congreso de la República que se han presentado 373 opiniones ciudadanas a la fecha de elaboración del presente documento.

IV.- CONTENIDO DE LA PROPUESTA

El proyecto de Ley 13220-2025-CR, Ley que reestablece la equidad remunerativa en la Contraloría General de la República, cuenta siete (07) artículos y cuatro (04) disposiciones complementarias finales con el siguiente contenido:

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

Artículo 1. Objeto de la Ley

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

Artículo 2. Finalidad de la Ley

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



Comisión de Fiscalización y Contraloría

Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres
"Año de la Esperanza y el Fortalecimiento Democrático"

DICTAMEN RECAÍDO EN EL PROYECTO DE LEY 13220/2025-CR, LEY QUE REESTABLECE LA EQUIDAD REMUNERATIVA EN LA CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA

Artículo 3. Estudio técnico

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

Artículo 4. Aprobación e implementación de la nueva escala remunerativa

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

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

Artículo 5. Excepciones presupuestales

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

Artículo 6. Financiamiento

La implementación de la presente Ley se financia con cargo al presupuesto institucional de la Contraloría General de la República, sin demandar recursos adicionales al Tesoro Público. El Ministerio de Economía y Finanzas podrá autorizar modificaciones presupuestarias en el nivel funcional programático a fin de garantizar su ejecución.



Comisión de Fiscalización y Contraloría

Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres
"Año de la Esperanza y el Fortalecimiento Democrático"

DICTAMEN RECAÍDO EN EL PROYECTO DE LEY 13220/2025-CR, LEY QUE REESTABLECE LA EQUIDAD REMUNERATIVA EN LA CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA

Artículo 7. Limitación al uso discrecional de la autonomía institucional

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

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

Primera. Reglamentación e implementación

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

Segunda. Gradualidad en la aplicación

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

Tercera. Mecanismo de actualización

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

IV.- MARCO NORMATIVO

- ✦ Constitución Política del Perú.
- Reglamento del Congreso de la República.
- Ley 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo, y modificatorias.
- Ley 31131, Ley que establece disposiciones para erradicar la discriminación en los regímenes laborales del sector público.
- Ley 27785, Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República y modificatorias.
- Ley 30742, Ley de fortalecimiento de la Contraloría General de la República y del Sistema Nacional de Control.
- Ley 32513, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2026.



Comisión de Fiscalización y Contraloría

Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres
"Año de la Esperanza y el Fortalecimiento Democrático"

DICTAMEN RECAÍDO EN EL PROYECTO DE LEY 13220/2025-CR, LEY QUE REESTABLECE LA EQUIDAD REMUNERATIVA EN LA CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA

- Ley 27658, Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado.
- Decreto Legislativo 1436, Decreto Legislativo Marco de la Administración Financiera del Sector Público.
- Decreto Legislativo 1440, Decreto Legislativo del Sistema Nacional de Presupuesto Público.
- Decreto Legislativo 728, Ley de Fomento del empleo.

4.1 **ANÁLISIS DEL MARCO NORMATIVO**

El marco normativo contenido en el dictamen del Proyecto de Ley 13220/2025-CR tiene como finalidad otorgar sustento constitucional, legal, presupuestal y administrativo a la propuesta que autoriza una nueva escala remunerativa para los trabajadores de la Contraloría General de la República sujetos al régimen laboral del Decreto Legislativo 728.

❖ **Constitución Política del Perú**

La Constitución constituye la base principal de la propuesta legislativa. El dictamen se sustenta especialmente en:

- El artículo 24 de la Constitución, que reconoce el derecho del trabajador a una remuneración equitativa y suficiente.
- El principio de igualdad y no discriminación reconocida en el artículo 2 inciso 2.
- La autonomía constitucional de la Contraloría General de la República prevista en el artículo 82.
- Los principios de equilibrio presupuestario y responsabilidad fiscal.

En consecuencia, la propuesta busca justificar que la actualización remunerativa no constituye un privilegio, sino una medida orientada a restablecer condiciones salariales justas y compatibles con el derecho constitucional a una remuneración adecuada.

❖ **Reglamento del Congreso de la República.**

El Reglamento del Congreso, sustento procedimental para acreditar que el proyecto cumple con los requisitos formales de admisibilidad y trámite parlamentario, tales como:

- Fórmula legal.
- Exposición de motivos.
- Análisis costo-beneficio.
- Impacto normativo.
- Relación con el Acuerdo Nacional.

Asimismo, el dictamen señala que la iniciativa fue evaluada conforme a los artículos 70, 75 y 76 del Reglamento del Congreso.



Comisión de Fiscalización y Contraloría

Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres
"Año de la Esperanza y el Fortalecimiento Democrático"

DICTAMEN RECAÍDO EN EL PROYECTO DE LEY 13220/2025-CR, LEY QUE REESTABLECE LA EQUIDAD REMUNERATIVA EN LA CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA

❖ **Ley 29158 – Ley Orgánica del Poder Ejecutivo**

Esta norma resulta relevante porque establece las competencias del Poder Ejecutivo y del Ministerio de Economía y Finanzas en materia presupuestal y remunerativa.

El proyecto reconoce que la aprobación final de la nueva escala remunerativa debe realizarse mediante Decreto Supremo refrendado por el ministro de Economía y Finanzas, respetando las competencias del Ejecutivo en materia económica.

❖ **Ley 31131 – Erradicación de la discriminación en los regímenes laborales del sector público**

La inclusión de esta norma busca reforzar el principio de igualdad remunerativa y evitar diferencias arbitrarias entre trabajadores del sector público.

El dictamen sostiene que existe una brecha salarial respecto de otras entidades públicas que ya cuentan con escalas actualizadas, lo cual justificaría la necesidad de restablecer la equidad remunerativa dentro de la Contraloría.

❖ **Ley 27785 – Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República**

Esta norma regula las funciones, autonomía y organización de la Contraloría General de la República.

El dictamen utiliza esta ley para sustentar que la Contraloría requiere personal altamente especializado y adecuadamente remunerado para garantizar:

- El control gubernamental.
- La supervisión del gasto público.
- La lucha contra la corrupción.
- El funcionamiento eficiente del Sistema Nacional de Control.

❖ **Ley 30742 – Ley de fortalecimiento de la Contraloría General de la República y del Sistema Nacional de Control**

Esta ley fortalece institucionalmente a la Contraloría y amplía sus competencias de control concurrente y fiscalización.

El análisis considera que dicho fortalecimiento institucional debe estar acompañado de una estructura remunerativa competitiva que permita retener personal especializado y garantizar la continuidad de las labores de control.

❖ **Ley 32513 – Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2026**

Esta norma resulta fundamental porque contiene restricciones presupuestales respecto al incremento de remuneraciones en el sector público.

El proyecto propone expresamente exonerar a la Contraloría de las limitaciones establecidas en los artículos 6 y 9 de la Ley de Presupuesto, con la finalidad de permitir la implementación progresiva de la nueva escala remunerativa.

Aquí se encuentra uno de los principales aspectos sensibles del proyecto, debido a que toda excepción presupuestal requiere sustento técnico y viabilidad financiera.

❖ **Ley 27658 – Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado**



Comisión de Fiscalización y Contraloría

Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres
"Año de la Esperanza y el Fortalecimiento Democrático"

DICTAMEN RECAÍDO EN EL PROYECTO DE LEY 13220/2025-CR, LEY QUE REESTABLECE LA EQUIDAD REMUNERATIVA EN LA CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA

Esta ley promueve un Estado eficiente con servidores públicos calificados y adecuadamente remunerados.

El dictamen se ampara en esta norma para sostener que una remuneración adecuada contribuye a:

- Mejorar la eficiencia institucional.
- Fortalecer capacidades técnicas.
- Garantizar la continuidad del servicio público.
- Optimizar la gestión estatal.

❖ **Decreto Legislativo 1436 – Marco de la Administración Financiera del Sector Público**

Esta norma regula la administración financiera del Estado y los principios de sostenibilidad fiscal.

Su inclusión evidencia que cualquier modificación remunerativa debe respetar:

- La disciplina fiscal.
- El equilibrio presupuestario.
- La sostenibilidad financiera.
- La correcta gestión de recursos públicos.

❖ **Decreto Legislativo 1440 – Sistema Nacional de Presupuesto Público**

El Decreto Legislativo 1440 establece las reglas del presupuesto público y los principios de responsabilidad fiscal.

El dictamen señala que la implementación de la nueva escala remunerativa deberá ejecutarse de manera gradual y progresiva, precisamente para respetar los principios establecidos en esta norma.

Asimismo, se plantea que el financiamiento provendría del propio presupuesto institucional de la Contraloría, sin demandar recursos adicionales al Tesoro Público.

❖ **Decreto Legislativo 728 – Ley de Fomento del Empleo**

La propuesta está dirigida específicamente a los trabajadores sujetos al régimen laboral del Decreto Legislativo 728.

Por ello, esta norma constituye la base jurídica del vínculo laboral y del sistema remunerativo aplicable al personal beneficiario del proyecto.

4.2. CONCLUSIÓN DEL ANÁLISIS DEL MARCO NORMATIVO

El marco normativo citado en el dictamen busca precisar que la propuesta legislativa cuenta con sustento:

- Constitucional, por el derecho a una remuneración equitativa.
- Institucional, por la autonomía y funciones de la Contraloría.
- Administrativo, por las competencias del MEF y del Poder Ejecutivo.
- Presupuestal, mediante mecanismos de gradualidad y financiamiento interno.



Comisión de Fiscalización y Contraloría

Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres
"Año de la Esperanza y el Fortalecimiento Democrático"

DICTAMEN RECAÍDO EN EL PROYECTO DE LEY 13220/2025-CR, LEY QUE REESTABLECE LA EQUIDAD REMUNERATIVA EN LA CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA

- Laboral, al aplicarse al régimen del Decreto Legislativo 728.

V. ANALISIS DE LA PROPUESTA LEGISLATIVA

5.1 CUMPLIMIENTO DE LOS REQUISITOS DE ADMISIBILIDAD ESTABLECIDOS EN EL REGLAMENTO DEL CONGRESO

Tras efectuar la revisión del Proyecto de Ley 13220/2025-CR, el cual busca restituir la equidad en las remuneraciones dentro de la Contraloría General de la República, se determina que la propuesta acata a cabalidad las exigencias formales exigidas por los artículos 75 y 76 del Reglamento del Congreso de la República.

El documento cumple con incorporar una redacción de fórmula legal, su respectiva exposición de motivos, el examen sobre la vigencia normativa y su articulación con los lineamientos del Acuerdo Nacional, además de incluir la correspondiente sección destinada al análisis de costo-beneficio.

PROBLEMÁTICA Y PROPUESTA DE SOLUCIÓN DEL PROYECTO DE LEY 13220/2025-CR LEY QUE REESTABLECE LA EQUIDAD REMUNERATIVA EN LA CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA, QUE AUTORIZA IMPLEMENTAR LA ESCALA REMUNERATIVA PARA LOS TRABAJADORES DE DICHA ENTIDAD.

5.2 PROBLEMÁTICA:

El motivo central que fundamenta la evaluación de esta propuesta legal es el estancamiento y desactualización de la estructura salarial que rige actualmente en la institución. Tal como se expone en los argumentos de la iniciativa, los sueldos no han experimentado una renovación efectiva desde que la Resolución de Contraloría N.º 439-2018-CG reestructurara los ingresos en ocho niveles diferenciados. Dicha reforma del año 2018 abrió una distancia desproporcionada entre el personal de carrera (clasificado como "especialistas") y los funcionarios de confianza (denominados "ejecutivos" y "directivos"). Resulta contradictorio observar que, en la categoría laboral más común, el ajuste salarial neto entre los años 2012 y 2018 apenas significó un incremento de 178 soles al pasar del nivel de Profesional I al de Especialista I.

Esta falta de actualización oportuna ha provocado un menoscabo continuo en la capacidad adquisitiva de los servidores de la Contraloría General de la República (CGR), reduciendo severamente la competitividad de sus sueldos frente al mercado laboral, tal como queda evidenciado en las métricas estadísticas del Cuadro N° 01.

Cuadro N° 01 Pérdida del poder adquisitivo del personal de la CGR.

Año	IPC acumulado (%)	Variación salarial promedio CGR (%)	Pérdida real estimada (%)
2012	0	0	0



Comisión de Fiscalización y Contraloría

Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres
"Año de la Esperanza y el Fortalecimiento Democrático"

DICTAMEN RECAÍDO EN EL PROYECTO DE LEY 13220/2025-CR, LEY QUE REESTABLECE LA EQUIDAD REMUNERATIVA EN LA CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA

Año	IPC acumulado (%)	Variación salarial promedio CGR (%)	Pérdida real estimada (%)
2015	9.8	0	-9.8
2018	18.3	3.3	-15
2020	29.5	3.3	-26.2
2022	43.1	3.3	-39.8
2025	56.7	3.3	-53.4

Fuente: Exposición de motivos del PL 13220/2025-CR

Este panorama afecta directamente la sostenibilidad de la institución para preservar a sus técnicos e inspectores con mayor experiencia, lo que repercute negativamente en la ejecución idónea de sus competencias de control y en los estándares de calidad de sus intervenciones, las cuales se dirigen centralmente a la fiscalización del Sistema Nacional de Control. Debido a ello, es imperativo priorizar los siguientes elementos críticos:

- **Pérdida de Poder Adquisitivo:** El congelamiento salarial lesiona de forma constante el derecho constitucional a percibir un estipendio justo y bastante, debido a que las remuneraciones han permanecido ajenas al impacto de la inflación que se viene acumulando a lo largo de más de trece años.
- **Pérdida de Personal Calificado:** La tabla de ingresos actual priva a la Contraloría de las herramientas necesarias para fidelizar a sus profesionales más competentes, dificultando a su vez la captación de relevos idóneos para cubrir las bajas de aquellos colaboradores que deciden migrar hacia otros sectores en busca de mejores condiciones y proyección económica.
- **Amenaza al Desarrollo:** La carencia de una política de actualización de haberes pone en riesgo el crecimiento de la entidad, comprometiendo de manera directa la consecución de sus objetivos institucionales en la fiscalización del gasto del erario público a cargo de su Sistema Nacional de Control.

5.3 PROPUESTA DE SOLUCIÓN:

El proyecto normativo persigue la dignificación y mejora de las condiciones en el entorno de trabajo del personal, impulsando con ello el fortalecimiento operativo de la CGR. El fin supremo es asegurar de manera ininterrumpida las labores de fiscalización, inspección y comprobación de la correcta ejecución de las políticas del Estado y del destino de los fondos públicos por medio del Sistema Nacional de Control, dotando asimismo a la institución de un entorno de mayor transparencia institucional y eficiencia en la vigilancia presupuestal. Esto se pretende lograr brindando estabilidad a los trabajadores mediante una estructura salarial que se caracterice por ser técnica, equitativa y financieramente viable. Bajo los preceptos de rectitud, justicia social, inclusión e igualdad de trato, y



Comisión de Fiscalización y Contraloría

Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres
"Año de la Esperanza y el Fortalecimiento Democrático"

DICTAMEN RECAÍDO EN EL PROYECTO DE LEY 13220/2025-CR, LEY QUE REESTABLECE LA EQUIDAD REMUNERATIVA EN LA CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA

constatando que la capacidad de gasto del personal se ha visto mermada tras catorce (14) años con sueldos congelados, se vuelve imperioso establecer un nuevo tabulador salarial acorde con la situación económica actual del Perú.

Es de resaltar que los empleados adscritos al régimen de la actividad privada (D.L. 728) dentro de la Contraloría, al recobrar el valor real de sus ingresos, contarán con los medios suficientes para solventar el sustento de sus hogares, cobrando mayor relevancia si se repara en que las asignaciones actuales se encuentran rezagadas en comparación con los sueldos que abonan otras reparticiones del aparato estatal.

5.4 ANÁLISIS DE LA VIABILIDAD DEL PROYECTO DE LEY

La puesta en marcha de los nuevos niveles salariales demuestra plena viabilidad en el plano financiero, puesto que las erogaciones correspondientes se cubrirán íntegramente con el presupuesto asignado a la propia institución, evitando así requerir transferencias monetarias complementarias al Tesoro Público.

De este modo, el sustento de la ley argumenta que la Contraloría dispone de la solvencia económica y presupuestaria requerida para sufragar el impacto de este reajuste de forma paulatina, haciendo ejercicio de la independencia funcional, técnica y de gestión que le confiere la ley, además de basarse en el alto grado de especialización que reviste su labor. Sin perjuicio de ello, resulta indispensable cuantificar con precisión el volumen de fondos necesarios e indicar de manera transparente las fuentes presupuestarias de las cuales provendrán tales partidas.

5.5 NECESIDAD DE RECURSOS, JUSTIFICACIÓN RESPECTO AL DE OTRAS ENTIDADES SIMILARES:

Con el propósito de poner en marcha esta medida, resulta indispensable analizar el entorno de la Contraloría General de la República, el cual se encuentra detallado en las cifras de los Cuadros N° 02 y N° 03.

Cuadro N° 02: Ejemplos de otras entidades con nueva escala remunerativa:

Entidad	Norma	Características relevantes
SUNAFIL	Ley N.ª 32486 (2024)	Autoriza una nueva escala remunerativa autofinanciada.
Ministerio Público	Ley N° 32263 (2025)	Actualiza la escala 728 bajo principio de equidad.
Poder Judicial	D.S. N.º 112-2023-EF	Define escalas con base en jerarquía y meritocracia.

Fuente: Exposición de motivos del PL 13220/2025-CR.



Comisión de Fiscalización y Contraloría

Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres
"Año de la Esperanza y el Fortalecimiento Democrático"

DICTAMEN RECAÍDO EN EL PROYECTO DE LEY 13220/2025-CR, LEY QUE REESTABLECE LA EQUIDAD REMUNERATIVA EN LA CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA

Cuadro N° 03: Costo y justificación de la nueva escala remunerativa.

Grupo Actual	Nivel	Cantidad de Personal	Salario Propuesto (S/.)	Costo Mensual Propuesto (S/.)	Diferencia Mensual (S/.)	Requerimiento Anual (S/.)	Justificación
Apoyo I-V	-	255	3 500-5 500	1,346,500	465,000	6,975,000	Reconoce al personal, históricamente rezagado, homologando sus ingresos con los de INADE PROINVERSIÓN; así como, de SUNAFIL, Ministerio Público y Poder Judicial (estos en proceso)
Especialista VIII	-	4 652	8 500-12 500	42,611,000	8,670,000	130,050,000	Restaura la equidad salarial del grupo profesional, recuperando el 56% de poder adquisitivo perdido desde 2012.
Ejecutivo I-IV	-	51	14 500-20 500	837,500	0	0	Mantiene la jerarquía funcional frente a los especialistas sin generar solapamientos salariales.
Directivo / Contralor	-	2	28 500-32 500	61,000	0	0	Se conservan los montos vigentes en virtud de la proporcionalidad jerárquica.
Total General		4 960	-	44,856,000	9,135,000	137,025,000	

Fuente: Elaboración de la CPCGR con la exposición de motivos del PL 13220/2025-CR.

5.6 FUENTE DE OBTENCIÓN DE RECURSOS:

El apalancamiento financiero para instrumentar la medida legal provendría del saldo remanente detectado al evaluar el nivel de ejecución presupuestal de la institución, conforme se ilustra detalladamente en el presente cuadro N° 4.



Comisión de Fiscalización y Contraloría

Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres
"Año de la Esperanza y el Fortalecimiento Democrático"

DICTAMEN RECAÍDO EN EL PROYECTO DE LEY 13220/2025-CR, LEY QUE REESTABLECE LA EQUIDAD REMUNERATIVA EN LA CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA

Cuadro N° 04: Ejecución de gasto de las fuentes "Recursos Ordinarios" y Donaciones y Transferencias" años 2023 - 2026

Ejecución del Gasto: Actividades y Proyectos (incluy actividades y proyectos)						
Nivel de Gobierno E: GOBIERNO NACIONAL						
Sector 09: CONTRALORIA GENERAL						
Pliego 019: CONTRALORIA GENERAL						
AÑO	Fuente de Financiamiento	PIM TOTAL	PIM Fuentes Identificadas	Devengado	No ejecutado (\$)	Saldo %
2023	Recursos Ordinarios	1,196,300,237	669,636,964	652,016,837	17,620,127	2.631%
	Donaciones y Transferencias		463,915,781	420,850,213	43,065,568	9.283%
2024	Recursos Ordinarios	1,574,813,521	679,050,990	666,739,759	12,311,231	1.813%
	Donaciones y Transferencias		832,764,765	738,365,862	94,398,903	11.336%
2025	Recursos Ordinarios	1,150,522,446	964,058,963	951,018,247	13,040,716	1.353%
	Donaciones y Transferencias		169,281,430	128,938,136	40,343,294	23.832%
2026	Recursos Ordinarios	1,069,855,941	926,778,954	909,558,906	17,220,048	1.858% (*)
	Donaciones y Transferencias		112,479,028	98,836,352	13,642,676	12.129% (*)
	Totales / Promedios R.O. (2023-2025)		2,312,746,917	2,269,774,843	42,972,074	1.858%
	Totales / Prom. Donac-Transf. (2023-2025)		1,465,961,976	1,288,154,211	177,807,765	12.129%
	TOTAL DISPONIBLE PROYECTADO PARA EL 2026				30,862,725	(*)

Fuente: Elaboración propia de la CPCGR, con información de "Consulta amigable MEF" al 11 de mayo de 2026.

(*) proyección estimada para el año 2026 (Proyectado del devengado mostrado en la fecha 11 de mayo de 2026)

5.7 VIABILIDAD TÉCNICA, ECONÓMICA Y LEGAL DEL PROYECTO:

A efectos de validar la procedencia técnica, se ha procedido con la valorización de la propuesta de ley, encontrando su justificación en la ostensible obsolescencia del esquema remunerativo actual, que carece de incrementos reales desde hace catorce años.

Este congelamiento e indefensión ante el costo de vida ha debilitado la posición salarial de los empleados de la Contraloría, socavando los cimientos institucionales para retener a profesionales de alta competencia técnica, lo que arriesga directamente la efectividad y los controles de calidad en el desempeño institucional.

Esta inacción puede derivar en: afectación del poder de compra, fuga de capital humano calificado hacia entidades con ofertas económicas más atractivas, y un claro riesgo para el fortalecimiento estratégico de la institución, obstaculizando las metas de fiscalización y fiscalización del uso correcto de las partidas del Estado mediante su Sistema Nacional de Control.

En virtud de ello, se determina la factibilidad de la presente propuesta legislativa, la cual, ceñida a su texto legal, aspira a reponer el equilibrio de los ingresos en la Contraloría con miras a blindar las tareas de control de políticas públicas y protección patrimonial del Estado por medio del Sistema Nacional de Control. Del mismo modo, propicia mejores entornos de gestión corporativa, transparencia institucional y optimización del gasto público, lo cual incide favorablemente en la estabilidad democrática y la paz social del país mediante una escala salarial razonable, equitativa y perdurable en el tiempo.



Comisión de Fiscalización y Contraloría

Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres
"Año de la Esperanza y el Fortalecimiento Democrático"

DICTAMEN RECAÍDO EN EL PROYECTO DE LEY 13220/2025-CR, LEY QUE REESTABLECE LA EQUIDAD REMUNERATIVA EN LA CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA

Por consiguiente, fundados en los criterios de justicia distributiva, inclusión social y proscripción de tratos discriminatorios, ante la evidente depreciación del poder adquisitivo de los empleados debido al estancamiento de sus remuneraciones por catorce (14) años, resulta de imperiosa necesidad instaurar una nueva tabla de ingresos acorde con las condiciones económicas del país.

Posteriormente, corresponde validar la procedencia en el ámbito económico, evaluando el volumen de fondos complementarios necesarios para viabilizar el proyecto. De acuerdo con las proyecciones asentadas en el Cuadro N° 03, el costo mensual adicional ascendería a S/ 9,135,000, demandando una asignación complementaria total de S/ 137,025,000 al año.

Asimismo, las fuentes para solventar esta medida procederían de los remanentes presupuestarios no ejecutados en los rubros de "Recursos Ordinarios" y "Donaciones y Transferencias", analizados previamente en el Cuadro N° 04. Dichos registros muestran saldos no devengados superiores a los 30 millones de soles anuales entre los años 2023 y 2025, proyectando para el año 2026 un remanente disponible estimado muy similar, equivalente a S/ 30,862,725 (treinta millones ochocientos sesenta y dos mil setecientos veinticinco soles).

Del mismo modo, con el propósito de salvaguardar el normal desarrollo de las metas y programas de la institución, se plantea que la escala de haberes se aplique progresivamente en un periodo de al menos cinco años, condicionada a los márgenes presupuestales y según las proporciones que determine el informe técnico que confeccionará la propia Contraloría, el cual requerirá el visto bueno y aprobación formal del Ministerio de Economía y Finanzas. Se introduce de forma ilustrativa el Cuadro N° 05, siendo el informe técnico antes citado el que defina con exactitud el impacto financiero y los procedimientos a seguir.

A partir del estudio técnico de la información financiera expuesta, se constata que la Contraloría ha consolidado el balance total de su planilla de pagos, lo que facilita la elaboración de proyecciones matemáticas sobre el impacto potencial que se derivaría de una actualización integral de sus remuneraciones.

Bajo esa premisa, y en vista de que la iniciativa parlamentaria no define un costo cerrado para la nueva escala salarial —responsabilidad que recaerá en el informe técnico de la Contraloría con la respectiva validación del MEF—, se ha estructurado un modelo simulado sobre escenarios hipotéticos de incremento sobre la base salarial vigente, considerando tasas de ajuste progresivas de 20%, 40%, 60% y 80% anual.

Cuadro N° 05: Gasto en planilla, costo e implementación de nueva escala

Concepto	Costo Anual 100% (S/.)	Incrementos propuestos (S/.)			
		20%	40%	60%	80%
Total planilla CGR	137,025,000	27,405,000	54,810,000	82,215,000	109,620,000

Fuente: Elaboración de la CPCGR, con información de la Exposición de motivos del PL 13220/2025-CR.



Comisión de Fiscalización y Contraloría

Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres
"Año de la Esperanza y el Fortalecimiento Democrático"

DICTAMEN RECAÍDO EN EL PROYECTO DE LEY 13220/2025-CR, LEY QUE REESTABLECE LA EQUIDAD REMUNERATIVA EN LA CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA

Atendiendo a que la propuesta legal carece de una estimación económica definitiva del nuevo tabulador salarial —el cual deberá configurarse mediante el informe técnico de la Contraloría y contar con la conformidad del MEF—, se recurrió a un ejercicio de simulación referencial planteando diversos horizontes de actualización de los sueldos vigentes, con la finalidad de mensurar el efecto presupuestario por cada año de vigencia de la norma.

Las conclusiones arrojadas por este modelo predictivo confirman que la eventual implementación del nuevo esquema salarial puede ser asumida en su totalidad con los recursos asignados a la propia Contraloría,

evitando generar presiones financieras sobre el Tesoro Público. Corresponde precisar que la fijación final de

los importes económicos, los plazos de aplicación y las herramientas de ejecución técnica quedarán bajo el fuero exclusivo de los organismos rectores en materia de política económica, presupuesto del Estado y gestión del empleo público.

Conviene puntualizar que, conforme a las directrices legales vigentes en el ámbito presupuestario y de administración financiera gubernamental, se deben respetar de forma estricta las pautas de disciplina fiscal, optimización del gasto público y equilibrio en el presupuesto, principios rectores normados en el Decreto Legislativo N° 1440 (Decreto Legislativo del Sistema Nacional de Presupuesto Público) y demás ordenamiento legal aplicable.

A partir de las verificaciones efectuadas, se corrobora que el proyecto cuenta con sustento y viabilidad económica, determinándose que su aplicación deberá seguir criterios de gradualidad (priorizando estratégicamente las plazas operativas esenciales) y de progresividad (ajustándose fielmente a los saldos monetarios efectivos de la Contraloría General de la República), todo ello enmarcado en las pautas técnicas que emanen del estudio especializado a desarrollarse bajo los términos ya expuestos.

Para fundamentar la solidez en el ámbito legal, es preciso reconocer que la actualización del tabulador salarial se erige como una herramienta indispensable para dar cumplimiento efectivo al derecho constitucional a percibir ingresos equitativos, fortaleciendo paralelamente la capacidad técnica y operativa del Estado en el cumplimiento de las tareas estratégicas conferidas por ley a la Contraloría.

Sobre esta materia, el literal e) del artículo 4 de la Ley 27658, Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado, señala que el rediseño y modernización del aparato estatal tiene como meta central elevar los estándares de eficiencia del sector público para asegurar una atención de calidad al ciudadano, optimizando y racionalizando el uso de las finanzas públicas. El propósito final es consolidar una administración compuesta por profesionales cualificados dotados de compensaciones dignas, entendiéndose además que un nuevo esquema de ingresos resulta fundamental para propiciar entornos de capacitación permanente y consolidar el rendimiento operativo del ente de control.

Corresponde tener presente que el artículo 24 de la Constitución Política del Perú prescribe



Comisión de Fiscalización y Contraloría

Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres
"Año de la Esperanza y el Fortalecimiento Democrático"

DICTAMEN RECAÍDO EN EL PROYECTO DE LEY 13220/2025-CR, LEY
QUE REESTABLECE LA EQUIDAD REMUNERATIVA EN LA
CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA

de forma taxativa que

"el trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual",

El Tribunal Constitucional ha desarrollado la siguiente línea interpretativa:

"11. [...] A fin de transformar este precepto de derecho fundamental en una norma plenamente operativa, es indispensable un ejercicio hermenéutico que, para este supuesto específico, se respaldará en los tratados internacionales vigentes, conforme con lo estipulado en la Cuarta Disposición Final y Transitoria de la Constitución y el artículo V del Título Preliminar del Código Procesal Constitucional.

12. Este órgano colegiado ha establecido que la remuneración, dada su naturaleza de derecho fundamental, constituye la retribución económica que percibe el empleado en razón de las

labores desarrolladas para una parte empleadora, revirtiendo un carácter alimentario por su vínculo inescindible con el derecho a la subsistencia, en sintonía con el principio-derecho a la igualdad intrínseca y la dignidad humana, acarreado al mismo tiempo múltiples efectos positivos para el crecimiento pleno del ser humano (fundamento 6 de la STC 4922-2007-PA/TC). 13. El derecho al salario, que emana del postulado de que nadie se encuentra obligado a realizar un trabajo sin recibir una compensación o sin mediar su libre albedrío, representa la contraprestación directa por las labores del dependiente; es de libre disponibilidad para este último; goza de carácter alimenticio y su cancelación es prioritaria frente a cualquier otra acreencia de la entidad empleadora (artículos 23 in fine y segundo párrafo del artículo 24 de la Constitución). Asimismo, la compensación económica configura un factor de competitividad en el mercado, operando como un estímulo para captar y conservar al personal idóneo.

Conforme a los fundamentos jurídicos glosados, y en atención a los argumentos planteados en la exposición de motivos del proyecto de ley bajo análisis, se colige que el desajuste de la escala remunerativa (con la consecuente afectación en el poder de compra) de los empleados de la Contraloría bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N.º 728 lesiona de forma directa su derecho

constitucional a una remuneración justa y bastante. Al respecto, conviene recoger las precisiones sentadas por la Corte Interamericana de Derechos Humanos:

'(...) este tribunal constata que las condiciones del derecho al empleo corresponden a aquellas prerrogativas que se desprenden de las directrices económicas, sociales y de instrucción, ciencia y cultura consagradas en la Carta de la OEA. En ese orden de ideas, los artículos 45.b y 34.g de la referida Carta determinan que "[e]l trabajo es un derecho y un deber social" y que el mismo debe brindarse asegurando "salarios justos, oportunidades de empleo y condiciones de trabajo aceptables para todos". Este criterio se encuentra respaldado por el Artículo XIV de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, instrumento que en su sección intitulada



Comisión de Fiscalización y Contraloría

Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres
"Año de la Esperanza y el Fortalecimiento Democrático"

DICTAMEN RECAÍDO EN EL PROYECTO DE LEY 13220/2025-CR, LEY
QUE REESTABLECE LA EQUIDAD REMUNERATIVA EN LA
CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA

"Derecho al trabajo y a una justa retribución" estatuye que "toda persona tiene derecho al trabajo en condiciones dignas [...]".

De la misma manera, la prerrogativa a un sueldo justo y proporcionado se encuentra refrendada en el artículo 24 de nuestro texto constitucional, y el Tribunal Constitucional complementa señalando:

"22. En conclusión, el concepto de "remuneración equitativa" desarrollado en el artículo 24 de la Norma Fundamental prohíbe el establecimiento de diferencias salariales de carácter arbitrario que, al basarse en criterios vedados por el ordenamiento, resulten discriminatorias a la luz del artículo 2.2 de la Constitución. [...]"

23. Por consiguiente, la remuneración suficiente, en su calidad de componente del núcleo esencial del derecho fundamental a la remuneración recogido en el artículo 24 de la constitución, demanda adecuar su dimensión económica a un umbral mínimo —ya sea por vía estatal o mediante los mecanismos de negociación colectiva— de forma tal que no se ponga en riesgo el derecho fundamental a la subsistencia ni el principio-derecho a la dignidad humana".

Para este supuesto particular, resulta indispensable remarcar que el principio de equidad veta de forma absoluta cualquier irregularidad discriminatoria en las retribuciones del personal, mientras que el principio de suficiencia impone la fijación de un monto mínimo que provea estabilidad y bienestar al empleado y a sus dependientes; parámetros constitucionales que no están siendo observados en el caso de los servidores de la Contraloría, configurando un escenario de trato contrario a la Constitución.

5.8 ANÁLISIS DE LA NECESIDAD Y OPORTUNIDAD DE LA PROPUESTA LEGISLATIVA DE SOLUCIÓN:

Ante el escenario descrito y evaluando las alternativas de mitigación, cobra fuerza la urgencia de adoptar disposiciones legales efectivas orientadas a revertir el desmedro continuo del derecho a un sueldo justo y equilibrado que afecta al personal de la Contraloría adscrito al régimen de la actividad privada bajo el Decreto Legislativo N° 728 (Ley de Fomento del Empleo).

En esa misma línea argumental, la renovación del tabulador de ingresos para los colaboradores de la institución responde a las dinámicas actuales del país, marcadas por un alza en el costo de la canasta básica y una inflación persistente. Por ende, se presenta el momento oportuno para que las adecuaciones legales y presupuestarias del sector público se traduzcan en un beneficio real para las

compensaciones de los servidores, promoviendo paralelamente estándares de excelencia y efectividad en sus labores.

En consecuencia, el proyecto normativo busca enmendar el desequilibrio existente y sancionar un nuevo tabulador de sueldos que pondere adecuadamente la alta responsabilidad de las funciones asignadas al personal de la Contraloría, guardando



Comisión de Fiscalización y Contraloría

Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres
"Año de la Esperanza y el Fortalecimiento Democrático"

DICTAMEN RECAÍDO EN EL PROYECTO DE LEY 13220/2025-CR, LEY QUE REESTABLECE LA EQUIDAD REMUNERATIVA EN LA CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA

correspondencia y equidad frente a los ingresos vigentes en otros organismos públicos que ejecutan competencias de similar trascendencia.

Complementariamente, resulta ineludible atender a los convenios adoptados por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), los cuales consagran que los servidores deben gozar de entornos de trabajo dignos, incluyendo asignaciones salariales justas, como salvaguarda para garantizar la eficiencia y la neutralidad en el ejercicio de sus roles estatales. De manera puntual, para asegurar de forma sostenida la creación y difusión de producciones audiovisuales de contenido cultural, pedagógico y de interés público a través de las frecuencias de radio, televisión y entornos virtuales del Estado —plataformas que divulgan saber, afianzan principios, valoran la herencia cultural, estimulan el sentimiento patrio y edifican ciudadanía— es indispensable contar con un cuerpo de funcionarios justamente compensados. Esto demanda un tabulador salarial competitivo, técnico, justo y sostenible, en estricta consonancia con las tareas de alta trascendencia que asumen en favor de la predictibilidad legal y el avance tecnológico de la República.

Por tales motivos, el diseño de una escala remunerativa razonable no solo atiende a mandatos expresos de la Constitución y a las directrices globales sobre empleo digno, sino que robustece el andamiaje institucional para salvaguardar los derechos de los trabajadores y fomentar el trabajo de calidad dentro de la nación.

En conclusión, y de cara al panorama de afectación examinado, resulta indispensable dar aprobación a la iniciativa legal orientada a actualizar la estructura de ingresos de los empleados de la Contraloría sujetos al Decreto Legislativo N.º 728, tutelando efectivamente su derecho a un sueldo justo y suficiente, asegurando al mismo tiempo las condiciones materiales indispensables para un desempeño óptimo y alineado con los fines estratégicos de la entidad.

VI. CONCLUSIÓN

Por lo expuesto, la Comisión de Fiscalización y Contraloría, de conformidad con el literal b) del artículo 70 del Reglamento del Congreso de la República, recomienda la **APROBACIÓN** del proyecto de ley **13220/2025-CR**, y se **ADHIERE** al dictamen de la comisión de Presupuesto y Cuenta General de la República, de acuerdo con el siguiente texto:

EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA

Ha dado la Ley siguiente:



Comisión de Fiscalización y Contraloría

Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres
"Año de la Esperanza y el Fortalecimiento Democrático"

DICTAMEN RECAÍDO EN EL PROYECTO DE LEY 13220/2025-CR, LEY QUE REESTABLECE LA EQUIDAD REMUNERATIVA EN LA CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA

LEY QUE AUTORIZA UNA NUEVA ESCALA REMUNERATIVA PARA LOS TRABAJADORES DE LA CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA SUJETOS AL RÉGIMEN LABORAL DEL DECRETOLEGISLATIVO 728

Artículo 1. Objeto de la Ley

La presente ley tiene por objeto autorizar una nueva escala remunerativa para los trabajadores de la Contraloría General de la República sujetos al régimen laboral del Decreto Legislativo 728, Ley de Fomento del Empleo.

Artículo 2. Finalidad de la Ley

La presente ley tiene por finalidad restablecer la equidad y proporcionalidad salarial y optimizar las condiciones laborales de los trabajadores de la Contraloría General de la República, para fortalecer el desarrollo institucional y técnico de la entidad y del Sistema Nacional de Control, garantizando la eficiencia de la función fiscalizadora y la lucha contra la corrupción mediante una estructura remunerativa justa, competitiva y sostenible.

Artículo 3. Estudio técnico para la nueva escala remunerativa

3.1. La Contraloría General de la República, en uso de sus atribuciones y autonomía constitucional, en un plazo no mayor de sesenta días calendario contados desde la entrada en vigor de la presente ley, realiza el estudio técnico correspondiente a efectos de plantear la nueva escala remunerativa para los trabajadores de la entidad sujetos al régimen laboral del Decreto Legislativo 728, Ley de Fomento del Empleo, basada en criterios de competitividad, de equidad interna, de costo-beneficio y de impacto presupuestal; que deberá ser validada y aprobada por el Ministerio de Economía y Finanzas en un plazo adicional de treinta días calendario.

3.2. Si vencido el plazo último señalado en el párrafo 3.1 no se hubiera validado y aprobado el estudio técnico por parte del Ministerio de Economía y Finanzas se aprueba el estudio presentado por la Contraloría General de la República, conforme se indica en el artículo 4.

Artículo 4. Aprobación de la nueva escala remunerativa

La nueva escala remunerativa es aprobada mediante decreto supremo refrendado por el ministro de Economía y Finanzas.

Artículo 5. Financiamiento

La implementación de la presente ley se financia con cargo al presupuesto institucional de la Contraloría General de la República, la cual queda autorizada para realizar modificaciones presupuestarias en el nivel funcional y programático con arreglo a ley, sin demandar recursos adicionales al tesoro público.

Artículo 6. Gradualidad y progresividad

DICTAMEN RECAÍDO EN EL PROYECTO DE LEY 13220/2025-CR, LEY QUE REESTABLECE LA EQUITAD REMUNERATIVA EN LA CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA

La implementación de la nueva escala remunerativa puede efectuarse de manera gradual, priorizando los puestos clave, antigüedad y brecha salarial respecto de su nivel ocupacional; y es progresiva y por tramos, conforme a la disponibilidad presupuestal de la Contraloría General de la República.

ORUÉ MEDINA Ariana Maybee

FAU 20161749126 soft

Motivo: Soy el autor del documento

Fecha: 10/06/2026 16:21:37-0500

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

PRIMERA. Normativa adicional

El Poder Ejecutivo, a través del Ministerio de Economía y Finanzas, en coordinación con la Contraloría General de la República, emite la normativa adicional necesaria para la implementación de la presente ley.

SEGUNDA. Exoneraciones

Para la implementación de la presente ley se exonera a la Contraloría General de la República (CGR) de lo dispuesto en los artículos 6 y 9 de la Ley 32513, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2026.

Salvo mejor parecer.

Dese cuenta.

Plataforma virtual.

Lima, 28 de mayo de 2026



Firmado digitalmente por:

JIMENEZ HEREDIA David

Julio FAU 20161749126 soft

Motivo: Soy el autor del documento

Fecha: 03/06/2026 16:18:43-0500



Firmado digitalmente por:

VERGARA MENDOZA Evis

Heman FAU 20161749126 soft

Motivo: Soy el autor del documento

Fecha: 02/06/2026 16:31:18-0500



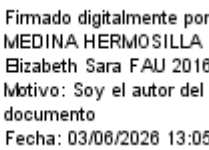
Firmado digitalmente por:

ORUÉ MEDINA Ariana Maybee

FAU 20161749126 soft

Motivo: Soy el autor del documento

Fecha: 02/06/2026 16:44:21-0500



Firmado digitalmente por:

MEDINA HERMOSILLA

Elizabeth Sara FAU 20161749126 soft

Motivo: Soy el autor del documento

Fecha: 03/06/2026 13:05:22-0500



Firmado digitalmente por:

ZEBALLOS MADARIAGA Carlos

Javier FAU 20161749126 soft

Motivo: Soy el autor del documento

Fecha: 02/06/2026 18:04:36-0500



Firmado digitalmente por:

ZEGARRA SABOYA Ana Zaidith

FAU 20161749126 soft

Motivo: Soy el autor del documento

Fecha: 03/06/2026 14:11:22-0500



Firmado digitalmente por:

CHIRINOS VENEGAS Patricia

Rosa FAU 20161749126 soft

Motivo: Soy el autor del documento

Fecha: 03/06/2026 12:13:37-0500



Firmado digitalmente por:

FLORES ANCACHI

FAU 20161749126 soft

Motivo: Soy el autor del documento

Fecha: 03/06/2026 12:32:48-0500



Firmado digitalmente por:

MORI CELIS Juan Carlos

FAU 20161749126 soft

Motivo: Soy el autor del documento

Fecha: 04/06/2026 09:36:01-0500



Firmado digitalmente por:

BURGOS OLIVEROS Juan

Bartolome FAU 20161749126 soft

Motivo: Soy el autor del documento

Fecha: 04/06/2026 09:23:30-0500



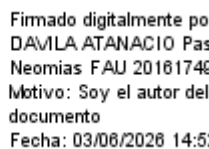
Firmado digitalmente por:

TAIPE CORONADO Maria

Elizabeth FAU 20161749126 soft

Motivo: Soy el autor del documento

Fecha: 03/06/2026 14:46:50-0500



Firmado digitalmente por:

DAVILA ATANACIO Pasion

Neomias FAU 20161749126 soft

Motivo: Soy el autor del documento

Fecha: 03/06/2026 14:52:00-0500



Firmado digitalmente por:

RIVAS CHACARA Janet

Milagros FAU 20161749126 soft

Motivo: Soy el autor del documento

Fecha: 03/06/2026 19:11:53-0500



Firmado digitalmente por:

MARTICORENA MENDOZA Jorge

Alfonso FAU 20161749126 soft

Motivo: Soy el autor del documento

Fecha: 04/06/2026 12:53:50-0500