



Resolución de Contraloría No. 439-2018-CG

Lima, 29 AGO 2018

VISTO:

La Hoja Informativa N° 00023-2018-CG/GCH de la Gerencia de Capital Humano de la Contraloría General de la República;

CONSIDERANDO:

Que, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 82 de la Constitución Política del Perú, la Contraloría General de la República es una entidad descentralizada de derecho público que goza de autonomía conforme a su orgánica;

Que, bajo dicho marco constitucional, con el artículo 34 de la Ley N° 27785, Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República, se establece que esta Entidad Fiscalizadora Superior, goza de autonomía económica, administrativa y financiera para el cumplimiento eficaz de sus funciones; asimismo, el artículo 37 del referido cuerpo legal faculta al Contralor General a aprobar la política remunerativa y beneficios de toda índole de la Contraloría General de la República;

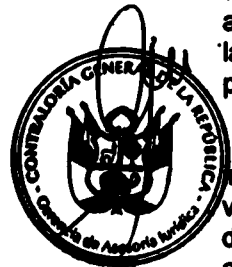
Que, conforme a los literales a) y g) del artículo 32 de la Ley N° 27785, el Contralor General de la República está facultado para determinar la organización interna, la escala salarial, y establecer las políticas, normas laborales y procedimientos de administración de personal de esta Entidad Fiscalizadora Superior, respectivamente;

Que, mediante Resolución de Contraloría N° 035-2005-CG, se aprueba la Política Remunerativa de la Contraloría General de la República, la cual fue modificada por Resolución de Contraloría N° 200-2009-CG, que estableció una nueva escala remunerativa con topes mínimos y máximos remunerativos; asimismo, con Hoja Informativa N° 258-2011-CG/DP, aprobada por el Despacho Contralor, se establecieron siete (7) percentiles dentro de cada una de las trece (13) categorías remunerativas, los cuales consideran rangos variables de remuneraciones para el personal de la Contraloría General de la República;

Que, la aplicación de la referida escala remunerativa ha venido impactando negativamente en la gestión de personal de la Contraloría General de la República, toda vez que no se encuentra estructurada en función a grupos ocupacionales, aplicándose sobre la base de criterios discrecionales, lo cual ocasiona confusión e incertidumbre en los colaboradores respecto al grupo ocupacional al cual pertenecen, así como sobre la remuneración a percibir;

Que, mediante la Ley N° 30742, Ley de Fortalecimiento de la Contraloría General de la República y del Sistema Nacional de Control, se establecen normas y disposiciones requeridas para el fortalecimiento de la Contraloría General de la República y del Sistema Nacional de Control, con la finalidad de modernizar y asegurar el ejercicio oportuno, efectivo y eficiente del control gubernamental, así como de optimizar sus capacidades orientadas a la prevención y lucha contra la corrupción;

Que, el artículo 2 de la citada Ley de Fortalecimiento de la Contraloría General de la República y del Sistema Nacional de Control, autoriza la reorganización institucional de la Contraloría General de la República para lo cual queda facultada para aprobar su nueva estructura orgánica, Reglamento de Organización y Funciones y Cuadro de Puestos de la



Entidad, así como los demás instrumentos de gestión institucional que sean necesarios para su fortalecimiento y modernización;

Que, mediante Resolución de Contraloría N° 438-2018-CG, se aprueba la adecuación de la Estructura de Puestos Clasificados y el Cuadro de Puestos de la Entidad, con el objeto de uniformizar la denominación de los puestos así como de las categorías remunerativas agrupándolas en cuatro grupos ocupacionales;

Que, en mérito a lo anterior y dentro del proceso de reorganización dispuesto por la Ley N° 30742, estando a la situación descrita en los considerandos precedentes, resulta necesario reorganizar y reordenar la actual escala remunerativa de la Entidad a fin de lograr como objetivo general, contar con una estructura salarial reformulada, la cual permita que, de manera progresiva, se implemente un modelo meritocrático en materia de gestión salarial del personal, que constituye el pilar esencial para el cumplimiento eficaz de sus funciones; teniendo a su vez como objetivos específicos, incidir favorablemente en la productividad del trabajo, la armonía en las relaciones interpersonales y el desarrollo de la eficiencia en la organización;

Que, la reorganización y reordenamiento de la escala remunerativa, se ha elaborado en base a los grupos ocupacionales, con parámetros de niveles remunerativos simétricos, evitando la superposición de los mismos, y eliminando la discrecionalidad y la posible dispersión remunerativa, con el objeto de dejar sin efecto los mencionados percentiles y categorías aprobados por el Despacho Contralor en el año 2011; asimismo, conforme a lo sustentado en la Hoja Informativa N° 00023-2018-CG/GCH de la Gerencia de Capital Humano, los montos remunerativos consideran la remuneración básica y los incrementos de AFP 10.23%, incremento de AFP 3.00%, e incremento de SNP 3.30 %, de acuerdo con la normatividad vigente, según corresponda;

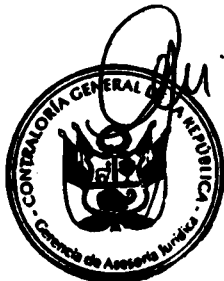
Que, asimismo, resulta pertinente precisar que la reorganización y reordenamiento de la escala remunerativa no implica incrementos en relación con los niveles remunerativos vigentes, aprobados en el año 2011, teniendo en consideración que se propone la eliminación del esquema actual en el cual se incluyen topes salariales mínimos y máximos, significando incluso la reducción de montos de remuneración, como es el caso de los funcionarios, entre estos los Gerentes con nivel de Funcionario IV, cuya remuneración pasa de veinticuatro mil seiscientos soles (S/. 24,600.00) a veinte mil quinientos soles (S/. 20,500.00), y finalmente el monto de remuneración del Contralor, que disminuye de treinta y tres mil cien soles (S/ 33,100.00) a treinta y dos mil quinientos soles (S/. 32,500.00);

Que, a través del Memorando N° 01199-2018-CG/FI, la Subgerencia de Finanzas, señala que para el presente Año Fiscal se cuenta con recursos presupuestales disponibles para la implementación de la reorganización y reordenamiento de la escala remunerativa de la Contraloría General de la República;

En uso de las facultades conferidas por los artículos 32 y 33 de la Ley N° 27785, Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República, y modificatorias, y la Resolución de Contraloría N° 407-2018-CG;

SE RESUELVE:

Artículo 1.- Aprobar la reorganización y reordenamiento de la Escala Remunerativa correspondiente a la Política Remunerativa de la Contraloría General de la





Resolución de Contraloría No. 439.2018.CG

República, aprobada mediante Resolución de Contraloría N° 035-2005-CG, modificada por Resolución de Contraloría N° 200-2009-CG y Hoja Informativa N° 258-2011-CG/DH, según el detalle que en anexo forma parte de la presente Resolución.



Artículo 2.- Disponer la aplicación de lo dispuesto por el artículo 1 de la presente Resolución a partir del 01 de septiembre de 2018.

Artículo 3.- Autorizar a la Gerencia de Capital Humano, efectuar las acciones que resulten de su competencia, para la implementación de lo dispuesto en la presente Resolución.

Artículo 4.- Publicar la presente Resolución y su anexo en el Portal del Estado Peruano (www.peru.gob.pe), así como en el Portal Web Institucional (www.contraloria.gob.pe) y en la Intranet de la Contraloría General de la República.

Regístrese y comuníquese.



HUMBERTO RAMÍREZ TRUCIOS
Vicecontralor de Integridad
Contralor General de la República (e)





Resolución de Contraloría No. 439-2018-CG

ANEXO

Categorías	Siglas	Remuneración Básica (*)
Grupo Ocupacional Directivo		
Directivo III	D - III	32,500
Directivo II	D - II	28,500
Directivo I	D - I	24,500
Grupo Ocupacional Ejecutivo		
Ejecutivo IV	EJ - IV	20,500
Ejecutivo III	EJ - III	18,500
Ejecutivo II	EJ - II	16,500
Ejecutivo I	EJ - I	14,500
Grupo Ocupacional Especialista		
Especialista VIII	ES - VIII	12,500
Especialista VII	ES - VII	11,500
Especialista VI	ES - VI	10,500
Especialista V	ES - V	9,500
Especialista IV	ES - IV	8,500
Especialista III	ES - III	7,500
Especialista II	ES - II	6,500
Especialista I	ES - I	5,500
Grupo Ocupacional de Apoyo		
Apoyo VI	AP - VI	4,500
Apoyo V	AP - V	4,000
Apoyo IV	AP - IV	3,500
Apoyo III	AP - III	3,000
Apoyo II	AP - II	2,500
Apoyo I	AP - I	2,000

(*) Incluye Incremento AFP 10.23%, Incremento AFP 3.00% e Incremento SNP 3.30%.
No incluye Asignación Familiar ni otros conceptos remunerativos.

