CONGRESO DE LA REPÚBLICA
ÁREA DE TRÁMITE DOCUMENTARIO
01 SEP. 2023
RECIBIDO
Fecha: Hora: 2:06 pm

SUMILLA: LEY QUE AUTORIZA EL INCREMENTO EN LA ESCALA REMUNERATIVA PARA LOS SERVIDORES DEL D. LEG. 728, DE PROGRAMAS Y PROYECTOS ESPECIALES DEL MIDAGRI

Proyecto de Ley

El Congresista de la República **JORGE LUIS FLORES ANCACHI** y los Congresistas que rubrican el presente documento, en ejercicio del derecho de iniciativa legislativa previsto por el artículo 107° de la Constitución Política del Perú y según lo regulado por los artículos 67° 75° y 76° del Reglamento del Congreso de la República, presentan a consideración del Congreso de la Republica la siguiente iniciativa legislativa:

CONGRESO DE LA REPÚBLICA
JORGE LUIS FLORES ANCACHI

FÓRMULA LEGAL:

LEY QUE AUTORIZA EL INCREMENTO EN LA ESCALA REMUNERATIVA PARA LOS SERVIDORES DEL D. LEG. 728, DE PROGRAMAS Y PROYECTOS ESPECIALES DEL MIDAGRI

Artículo 1: Objeto de la Ley

La presente ley tiene como objeto autorizar el incremento en la escala remunerativa para los servidores públicos que prestan sus servicios en los Programas y Proyectos Especiales del Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego (MIDAGRI), regidos por el Decreto Legislativo 728.

Artículo 2: Ámbito de Aplicación

La presente ley se aplicará a los servidores públicos que desempeñan sus labores en los siguientes Programas y Proyectos Especiales calificados como tales por el MIDAGRI:

Programas:

1. Agroideas
2. Agro Rural
3. PSI (Proyecto de Servicios Integrados)
4. Proyecto Especial Binacional Puyango Tumbes (PEBPT)
5. Proyecto Especial de Desarrollo Integral de la Cuenca del Río Putumayo (PEDICP)
6. Proyecto Especial Binacional Lago Titicaca (PEBLT)

Proyectos Especiales del Sector de Desarrollo Agrario y Riego:

1. Proyecto Especial de Desarrollo del Valle de los Ríos Apurímac, Ene y Mantaro (PROVRAEM)
2. Proyecto Especial Datem del Marañón – Alto Amazonas – Loreto – Condorcanqui (PEDAMAALC)
3. Proyecto Especial Jequetepeque – Zaña (PEJEZA)
4. Proyecto Especial Pichis – Palcazú (PEPP)
5. Proyecto Especial Jaén – San Ignacio – Bagua (PEJISB)
6. Proyecto Especial Alto Huallaga (PEAH)
7. Proyecto Especial Sierra Centro Sur (PESCS)

Artículo 3: Incremento Remunerativo

Se autoriza un incremento en la escala remunerativa de los servidores públicos que desempeñan funciones en los Programas y Proyectos Especiales del Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego-MIDAGRI, mencionados en el Artículo 2 de la presente ley. El incremento será proporcional al cargo y responsabilidad, y tendrá en cuenta criterios de equidad y justicia salarial.

Artículo 4: Necesidad de Incremento Remunerativo

El Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego (MIDAGRI) establece en la reglamentación sobre la necesidad de incrementar la escala remunerativa para los servidores de los Programas y Proyectos Especiales mencionados en el Artículo 2 de esta ley. Dicha disposición deberá justificar la medida debido a la falta de ajustes salariales durante más de 30 años y el impacto del aumento del costo de vida en los ingresos de los servidores públicos. Además, en la reglamentación deberá proponer una nueva escala remunerativa acorde con las condiciones económicas actuales y los deberes y responsabilidades de los servidores.

Artículo 5: Financiamiento

El financiamiento para la implementación del incremento remunerativo establecido en la presente ley se realizará con cargo al presupuesto asignado al Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego (MIDAGRI), de acuerdo con las disponibilidades presupuestarias y normativas vigentes.

Artículo 6: Reglamentación

El Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego (MIDAGRI) queda facultado para emitir las normas y disposiciones reglamentarias en un plazo máximo de 60 días necesarias para la aplicación y ejecución de la presente ley.

Articulo 7.- La presente Ley entra en vigencia a ´partir de su publicación en el Diario Oficial "El Peruano"

Lima, agosto de 2023

CONGRESO DE LA REPÚBLICA
JORGE LUIS FLORES ANCACHI

JORGE LUIS FLORES ANCACHI
CONGRESISTA DE LA REPUBLICA

CONG. JHAEC DARWIN ESPINOZA VARGAS
VOCERO TITULAR
BANCADA DEL GRUPO PARLAMENTARIO
ACCION POPULAR

Darwin Espinoza

Elvis Vergara M.

Luis Aragón C.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

I. ANTECEDENTES

La situación de los trabajadores y servidores que forman parte de los Programas y Proyectos Especiales del Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego (MIDAGRI) en el Perú presenta una serie de desafíos y problemáticas que requieren una atención urgente. A lo largo de más de 30 años, estos servidores han enfrentado dificultades en términos de remuneración y condiciones laborales, lo que ha dado lugar a una serie de inquietudes que deben ser abordadas en la legislación para mejorar su situación.

Durante más de tres décadas, los sueldos de los servidores de los Programas y Proyectos Especiales del MIDAGRI han permanecido congelados, lo que ha resultado en una pérdida significativa de poder adquisitivo. A medida que el costo de vida ha aumentado a lo largo del tiempo, la falta de ajustes salariales ha llevado a una disminución en la calidad de vida de estos trabajadores.

Del mismo modo, el aumento constante en el costo de vida ha tenido un efecto negativo en los ingresos de los trabajadores. El incremento en los precios de los bienes y servicios básicos, como alimentos, vivienda y transporte, ha erosionado el valor real de los salarios, dificultando que los trabajadores satisfagan sus necesidades fundamentales.

La falta de reconocimiento salarial y la falta de perspectivas de mejora han generado desmotivación entre los servidores. Esto podría llevar a una disminución en la calidad y eficiencia de los servicios prestados, ya que los trabajadores podrían sentirse menos valorados y menos comprometidos con su labor.

Del mismo modo, la falta de adecuadas condiciones salariales y beneficios puede dificultar la retención y atracción de talento en los Programas y Proyectos Especiales del MIDAGRI. Los trabajadores altamente capacitados podrían optar

por oportunidades laborales en otros sectores que ofrezcan mejores condiciones económicas, lo que podría afectar la calidad y continuidad de los proyectos implementados.

Respecto a las desigualdades salariales:

Las desigualdades salariales entre los trabajadores y servidores de los Programas y Proyectos Especiales del MIDAGRI, así como en otros ministerios y entidades gubernamentales, representan una cuestión crucial que afecta tanto a nivel individual como organizacional. Estas disparidades en la remuneración no solo pueden tener efectos económicos, sino también sociales y emocionales que afectan la dinámica laboral y la calidad de los proyectos implementados.

Cuando existe una brecha significativa en los salarios entre diferentes niveles de responsabilidad y roles, se pueden generar tensiones y resentimientos en el equipo. Los trabajadores que perciben que su contribución y responsabilidad no están siendo reconocidas de manera equitativa pueden sentirse desfavorecidos y desmotivados. Esto puede erosionar la confianza y la cooperación entre los miembros del equipo, dificultando la creación de un ambiente de trabajo armonioso y colaborativo.

Las desigualdades salariales pueden generar desmotivación entre los trabajadores que perciben una diferencia injusta en sus remuneraciones en comparación con sus colegas que desempeñan roles similares o incluso menos demandantes. La falta de reconocimiento financiero puede llevar a una pérdida de interés en el trabajo, disminuyendo la productividad y afectando negativamente la calidad de los resultados.

Las diferencias salariales injustificadas pueden dar lugar a situaciones de discriminación dentro del lugar de trabajo. Si estas desigualdades están relacionadas con género, edad, origen étnico u otras características, se amplifica el sentimiento de injusticia y se fomenta un ambiente laboral hostil y excluyente.

Cuando los trabajadores perciben que sus esfuerzos no se recompensan adecuadamente, es más probable que busquen oportunidades laborales en otros lugares que ofrezcan mejores condiciones salariales y reconocimiento. Esto puede resultar en una rotación constante de personal, lo que a su vez afecta la continuidad y la eficacia de los proyectos en curso.

Dificultad en la Retención de Talento:

La dificultad en la retención de talento debido a la falta de equidad salarial es un desafío crítico que puede tener un impacto significativo en la efectividad y el éxito de los Programas y Proyectos Especiales del MIDAGRI, así como en otras entidades gubernamentales. Aquí se profundiza en cómo esta problemática puede afectar la retención de talento y, en última instancia, la calidad de los proyectos:

Los profesionales altamente capacitados a menudo son piezas fundamentales en la planificación, implementación y gestión de proyectos. Su experiencia y conocimientos especializados son esenciales para tomar decisiones informadas y superar desafíos técnicos. Si estos profesionales optan por abandonar los Programas y Proyectos Especiales debido a la falta de equidad salarial, la organización puede perder una parte valiosa de su conocimiento acumulado, lo que dificulta la continuidad y el éxito de los proyectos.

Los talentos altamente capacitados a menudo aportan nuevas ideas, enfoques innovadores y soluciones creativas a los desafíos que enfrentan los proyectos. Cuando estos profesionales se sienten desmotivados debido a desigualdades salariales y falta de reconocimiento, pueden perder el incentivo para contribuir de manera significativa y generar mejoras en los procesos y resultados.

Esto puede llevar a una disminución en la calidad, la innovación y la eficacia de los proyectos implementados.

La rotación constante de personal debido a la falta de equidad salarial puede interrumpir la continuidad de los proyectos. Los cambios frecuentes en el equipo pueden generar lapsos en la comunicación, la transferencia de conocimiento y la ejecución de tareas críticas. Esto puede retrasar la implementación, aumentar los costos y afectar la consecución de los objetivos programados.

Los profesionales que perciben una disparidad en la recompensa por su trabajo en comparación con otros colegas pueden experimentar una disminución en su moral y compromiso laboral. La falta de equidad salarial puede afectar su sentido de justicia y reconocimiento, lo que a su vez puede llevar a la desmotivación y la falta de dedicación en sus tareas. Esto puede influir negativamente en la cohesión del equipo y en la colaboración.

La retención de talento es un reflejo de cómo una institución valora y cuida a sus empleados. Cuando los profesionales altamente capacitados optan por abandonar los Programas y Proyectos Especiales debido a las desigualdades salariales, puede erosionar la confianza en la dirección y la administración de la organización. Esto puede afectar la imagen pública de la entidad y la confianza de los ciudadanos en la efectividad de los proyectos gubernamentales.

Las desigualdades salariales pueden afectar la percepción pública de los Programas y Proyectos Especiales, así como de la institución en general. Una estructura salarial desequilibrada puede ser vista como una falta de transparencia y equidad en la administración pública, lo que podría socavar la confianza en el gobierno y en las iniciativas de desarrollo.

Falta de Reconocimiento a la Labor

La falta de reconocimiento a la labor de los servidores en los Programas y Proyectos Especiales del MIDAGRI es una cuestión que puede tener efectos significativos tanto en el bienestar de los trabajadores como en el éxito de las iniciativas de desarrollo agrario y rural en el país.

A continuación, se exploran más detalladamente los impactos de esta problemática:

La falta de reconocimiento puede llevar a la desmotivación de los servidores, ya que pueden sentir que su esfuerzo y dedicación no son apreciados ni valorados. La ausencia de un reconocimiento adecuado puede hacer que los trabajadores se sientan invisibles o subestimados, lo que a su vez puede disminuir su compromiso con sus tareas y responsabilidades.

El reconocimiento es fundamental para mantener una moral positiva entre los trabajadores. Cuando los servidores sienten que su contribución es ignorada o subestimada, puede erosionar su sentido de pertenencia y conexión con la organización. Esto puede crear un ambiente laboral menos cohesionado y afectar la colaboración y el trabajo en equipo.

La falta de reconocimiento puede tener un efecto negativo en la calidad del trabajo realizado por los servidores. Si no se sienten valorados por sus esfuerzos, es posible que su nivel de compromiso disminuya, lo que puede repercutir en la atención y el cuidado que ponen en sus tareas. Esto, a su vez, puede afectar la calidad y la eficacia de los proyectos implementados.

Los trabajadores que no sienten que su trabajo sea reconocido y valorado pueden ser más propensos a buscar oportunidades laborales en otros lugares. La rotación constante de personal puede ser perjudicial para la continuidad de los proyectos, ya que implica una pérdida de experiencia y conocimiento acumulados.

El reconocimiento puede actuar como un incentivo para que los trabajadores se involucren de manera proactiva en sus tareas y aporten ideas y soluciones innovadoras. Si no se reconoce su aporte, es posible que los servidores se vuelvan menos proclives a asumir iniciativas y a colaborar en la mejora de los procesos y resultados.

La falta de reconocimiento puede generar desconfianza hacia la dirección y la administración de la organización. Los servidores pueden percibir que sus superiores no valoran sus esfuerzos, lo que puede socavar la confianza en la toma de decisiones y la transparencia en la gestión.

Para abordar estas problemáticas y mejorar la situación de los trabajadores y servidores de los Programas y Proyectos Especiales del MIDAGRI, es esencial considerar la implementación de medidas como el incremento remunerativo propuesto en esta ley. El reconocimiento de la necesidad de ajustes salariales y la promoción de una nueva escala remunerativa pueden contribuir a mitigar los desafíos mencionados y a fortalecer la labor de estos servidores en beneficio del desarrollo agrario y rural en el Perú.

FEDERACIÓN DE TRABAJADORES Y SINDICATOS EN LUCHA PERMANENTE

La persistente solicitud de sindicatos y federaciones de trabajadores de diversos organismos, incluyendo los Programas y Proyectos Especiales del MIDAGRI, en relación con demandas como el incremento salarial y el reconocimiento a su labor, resalta la importancia y la urgencia de abordar estas cuestiones. La constante petición de estas demandas por parte de los trabajadores refleja preocupaciones legítimas y necesidades que deben ser atendidas. Algunos aspectos clave a considerar incluyen:

El hecho de que los sindicatos y federaciones de trabajadores hayan estado solicitando estas demandas de manera persistente durante años demuestra que estos asuntos son relevantes y significativos para los empleados.

El reconocimiento de la legitimidad de estas peticiones es esencial para establecer un diálogo constructivo y efectivo entre los trabajadores y la administración.

Es lamentable escuchar que hasta la fecha no se ha encontrado justicia y atención por parte del MIDAGRI y el ejecutivo en relación con las demandas y preocupaciones de los trabajadores. La falta de respuesta y acción puede generar frustración y desconfianza entre los trabajadores, y también puede afectar negativamente la relación entre la administración y el personal. Es importante abordar esta situación de manera adecuada para promover una resolución constructiva

II. IMPACTO EN LA EFICIENCIA EN EL SECTOR DE AGRICULTURA Y LA ASISTENCIA TÉCNICA EN EL PAÍS

Impacto en la Eficiencia en el Sector de Agricultura y Asistencia Técnica. El incremento en la escala remunerativa para los servidores de los Programas y Proyectos Especiales del MIDAGRI tiene un efecto directo en la eficiencia del sector agrícola y la asistencia técnica en el país. Esta mejora salarial no solo reconoce la labor de los trabajadores, sino que también tiene consecuencias positivas en la calidad y efectividad de los servicios brindados. A continuación, se exploran los impactos más relevantes:

Mejora en la Motivación y Compromiso: Un salario adecuado y justo aumenta la motivación y el compromiso de los trabajadores en su labor diaria. Los servidores se sentirán más valorados y reconocidos, lo que se traducirá en un mayor esfuerzo y dedicación en la implementación de los programas y proyectos. La asistencia técnica se fortalecerá, ya que los trabajadores tendrán un incentivo adicional para brindar un servicio de calidad.

El aumento en las remuneraciones mejora la competitividad de los programas y proyectos en la atracción y retención de talentos. Los profesionales altamente capacitados y experimentados se sentirán más inclinados a unirse y permanecer en las entidades que ofrecen condiciones laborales favorables. Esto fortalecerá la base de conocimiento y experiencia en el sector agrícola.

Un equipo motivado y comprometido tiene un impacto directo en la calidad de la asistencia técnica brindada a los agricultores y productores. Los trabajadores estarán más dispuestos a capacitar, orientar y asesorar a los agricultores de manera efectiva, lo que resultará en prácticas agrícolas más modernas y sostenibles.

El incremento salarial puede fomentar un ambiente propicio para la innovación y el desarrollo continuo. Los trabajadores tendrán más recursos y estabilidad para proponer y implementar nuevas ideas, tecnologías y enfoques en la asistencia técnica. Esto contribuirá a la modernización y mejora constante del sector agrícola.

Con un equipo de servidores motivados y comprometidos, los programas y proyectos podrán llegar a un mayor número de agricultores y productores. La mayor eficiencia en la implementación permitirá una cobertura más amplia y un alcance más profundo en las comunidades rurales, beneficiando a un mayor segmento de la población.

Impacto Administrativo y de Gestión en las Entidades del Estado

La aprobación de este proyecto de ley también conlleva impactos administrativos y de gestión en las entidades del Estado, específicamente en los Programas y Proyectos Especiales del MIDAGRI. Estos impactos deben ser considerados para garantizar una implementación efectiva y sostenible de la mejora salarial:

Planificación Presupuestaria: El incremento en la escala remunerativa requerirá una planificación cuidadosa de los recursos financieros. Las entidades deberán ajustar sus presupuestos para asegurarse de que puedan cumplir con los nuevos compromisos salariales sin afectar la operación y los objetivos de los programas y proyectos.

La implementación exitosa del incremento salarial implicará una gestión eficiente de los recursos humanos. Las entidades deberán asegurarse de que los cambios en las remuneraciones se realicen de manera oportuna y precisa, evitando demoras y confusiones entre los trabajadores.

Es esencial establecer mecanismos de monitoreo y evaluación para medir el impacto del incremento salarial en la eficiencia y calidad de los programas y proyectos. Esto permitirá ajustes y mejoras continuas en la gestión y en la asignación de recursos.

Las entidades deberán comunicar de manera efectiva tanto a los trabajadores como a las partes interesadas externas sobre los cambios en las remuneraciones. La comunicación transparente es clave para mantener la moral de los empleados y para demostrar la responsabilidad y compromiso de las entidades con su personal y los beneficiarios de los programas.

En relación a los proyectos especiales, desde el año 1999 hasta la fecha, no se han reflejado mejoras en los niveles de la escala remunerativa de los servidores civiles, habiendo transcurrido 23 años sin que se haya incrementado las remuneraciones y considerando la real pérdida de la capacidad adquisitiva reflejada en la devaluación monetaria que se da cada año, en comparación con los servidores civiles de otras entidades públicas del pliego MIDAGRI a quienes si se les actualizo e incremento sus remuneraciones, teniendo remuneraciones que corresponden al año 1999 en perjuicio de la economía de las familias de los trabajadores.

La escala remunerativa vigente de 1999, se ha visto afectada no solo por la emergencia sanitaria de la que venimos saliendo, sino también por la inflación acumulada, además que los sueldos están afectos al pago del impuesto a la renta de 5 categoría, retención por AFP, aspectos que deterioran aún más la capacidad adquisitiva de los mencionados sueldos. Por lo que, en dicho contexto, es URGENTE implementar acciones, a fin de prever y evitar que la Organización Sindical tome medidas de fuerza en contra de la entidad.

Autorizase, al por única vez, al Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego-MIDAGRI en relación al Proyecto Especial Binacional Lago Titicaca, la aprobación de la nueva escala remunerativa homologada a la Sede Central del MIDAGRI

Exonérese al Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego MIDAGRI en relación al Proyecto Especial Binacional Lago Titicaca de lo establecido en el artículo 6 y numeral 9.1 del artículo 9 de la Ley N° 31638, Ley de Presupuesto del sector público para el año fiscal 2023, para la aprobación de una nueva escala remunerativa para los servidores comprendidos

El texto proporcionado ofrece información adicional y específica sobre el Proyecto Especial Binacional Lago Titicaca (PEBLT), lo que nos ayuda a comprender más profundamente la situación remunerativa de sus servidores civiles. Con base en la información suministrada, el análisis se ha modificado y adaptado para reflejar esta nueva información:

Los proyectos y programas han mantenido una escala remunerativa inalterada desde 1999. Esta situación proviene del Decreto Supremo N° 064-99-EF, que estableció la política remunerativa del ex-Instituto Nacional de Desarrollo (INADE), organismo al que pertenecían proyectos del MIDAGRI. Posteriormente, el INADE fue desactivado y sus funciones absorbidas por el Ministerio de Agricultura, haciendo que varios proyectos especiales sean unidades desconcentradas de este ministerio.

Durante los últimos 23 años, la escala remunerativa ha permanecido sin cambios, a pesar de la devaluación monetaria anual y la comparación desfavorable con otros servidores civiles del MIDAGRI, cuyas remuneraciones sí han sido ajustadas.

El poder adquisitivo de los servidores civiles ha sido gravemente afectado no solo por la emergencia sanitaria global, sino también por la inflación acumulada desde 1999. Además, los salarios están sujetos a impuestos y otras retenciones que empeoran aún más la capacidad adquisitiva.

La situación es crítica y requiere intervención urgente. Si no se aborda adecuadamente, podría dar lugar a movilizaciones por parte de las organizaciones sindicales.

La propuesta de artículo sugiere una corrección puntual de esta disparidad remunerativa, otorgando una autorización única al MIDAGRI para aprobar una nueva escala remunerativa para la homologada a la del MIDAGRI central. Asimismo, propone una exoneración específica en relación con la Ley de Presupuesto del sector público para el año fiscal 2023, lo que facilitaría la implementación de la nueva escala.

Se recomienda que esta propuesta sea discutida ampliamente con las partes interesadas, y que se realice un estudio detallado para determinar el impacto financiero y los beneficios potenciales para los servidores civiles del PEBLT. Es crucial que se busque un equilibrio entre la sostenibilidad fiscal y la equidad remunerativa para garantizar el bienestar de los servidores civiles y la eficiencia en la prestación de servicios.

A continuación, se presenta un cuadro con la propuesta en el incremento en la escala remunerativa para los servidores de programas y proyectos del MIDAGRI

EX INADE PEBLT (ACTUALES NIVELES)	CATEGORÍA HOMOLOGADA	NIVEL REMUNERATIVO	REMUNERACIÓN
Funcionarios			
Director/a Ejecutivo/a	Director/a Ejecutivo/a	F-VI	15,600
Jefe Unidad	Jefe Unidad	F-V	13,500
Profesional PA	Profesional V	PV	7,400
Profesional PB	Profesional IV	P-IV	6,900
Profesional PC	Profesional III	P-III	6,000
Profesional PD	Profesional II	P-II	5,400
Técnicos	**Técnicos**		
Técnico A	Técnico IV	T-IV	4,300
Técnico B	Técnico III	T-III	3,800
Técnico C	Técnico II	T-II	3,400
Técnico D	Técnico I	T-I	3,000
Auxiliares	**Auxiliares**		
Auxiliar A	Auxiliar II	A-II	2,600
Auxiliar B	Auxiliar I	A-I	2,400

III. MARCO NORMATIVO

1. Constitución Política del Perú

La Constitución establece el derecho a la igualdad y a la remuneración justa por el trabajo realizado. Asimismo, garantiza el derecho a la negociación colectiva y a la libertad sindical. La propuesta busca cumplir con estos principios constitucionales al reconocer la labor de los servidores y establecer un marco de negociación para la mejora salarial y laboral.

2. Decreto Legislativo N° 728, Ley de Fomento del Empleo

Este decreto establece el régimen laboral de los servidores públicos, incluyendo los programas y proyectos especiales del Estado. La propuesta se enmarca en este contexto, reconociendo la necesidad de actualizar las escalas remunerativas y condiciones laborales para adaptarse a la realidad económica actual y al aumento del costo de vida.

3. Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil

La Ley del Servicio Civil establece principios como la igualdad de oportunidades, la transparencia y la meritocracia en la administración pública. La propuesta busca alinear las remuneraciones de los servidores con estos principios, reconociendo su aporte y fomentando la eficiencia en la gestión de los Programas y Proyectos Especiales.

4. Ley Nº 28112, La Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto.

Esta Ley General, establece los principios, así como los procesos y procedimientos que regulan el Sistema Nacional de Presupuesto a que se refiere el artículo 11 de la Ley Marco de la Administración Financiera del Sector Público.

5. Política Nacional de Desarrollo Agrario (2021-2030):

Esta política tiene como objetivo impulsar el desarrollo sostenible del sector agrario y rural en el país. La propuesta se alinea con esta política al reconocer la importancia de contar con servidores motivados y comprometidos para implementar programas y proyectos que contribuyan al desarrollo agrario y rural.

6. Derechos Laborales Internacionales:

El proyecto considera también los estándares internacionales en materia de derechos laborales y remuneración justa, promovidos por organizaciones como la Organización Internacional del Trabajo (OIT). La propuesta busca cumplir con estos estándares al reconocer y valorar la labor de los servidores en los Programas y Proyectos Especiales.

7. Leyes y Decretos Relacionados con el Sector Agrario:

La propuesta también considera leyes y decretos relacionados con el sector agrario y la asistencia técnica, como el Decreto Supremo N° 001-2020-MIDAGRI, que aprueba la Estrategia Nacional de Agricultura Familiar. La propuesta busca alinear las condiciones laborales con los objetivos y lineamientos establecidos en estas normativas.

IV. EFECTO DE LA VIGENCIA DE LA NORMA EN LA LEGISLACIÓN NACIONAL

La vigencia de la norma propuesta, una vez aprobada y promulgada como ley, tendría varios efectos en la legislación nacional y en el funcionamiento de los Programas y Proyectos Especiales del MIDAGRI. Estos efectos se relacionan con aspectos legales, económicos y organizativos que impactarían tanto a los trabajadores como a las entidades involucradas.

A continuación, se describen algunos de los principales efectos de la vigencia de la norma:

La norma autoriza el incremento en la escala remunerativa para los servidores del D. Leg. 728 que trabajan en los Programas y Proyectos Especiales del MIDAGRI. Esto implicaría la actualización de los sueldos y remuneraciones, lo que garantizaría una retribución más acorde con las condiciones económicas actuales y con la importancia de su labor en el sector agrícola y de asistencia técnica.

La norma tendría un impacto directo en las condiciones laborales de los servidores, proporcionándoles una mayor estabilidad financiera y un reconocimiento adecuado por su trabajo. Esto podría mejorar la moral y el compromiso de los trabajadores, lo que a su vez tendría efectos positivos en la calidad de los servicios prestados.

La norma cumpliría con los principios constitucionales de igualdad, justicia y remuneración adecuada por el trabajo. Garantizaría que los servidores de los Programas y Proyectos Especiales del MIDAGRI reciban una compensación que refleje su contribución y esfuerzo en el desarrollo agrario y rural del país.

El reconocimiento y la mejora de las condiciones de los trabajadores tendrían un impacto positivo en la eficiencia del sector agrícola y de asistencia técnica. Los trabajadores motivados y comprometidos podrían brindar una asistencia técnica de mayor calidad, impulsando la adopción de prácticas agrícolas más eficientes y sostenibles.

La vigencia de la norma podría atraer y retener a profesionales altamente capacitados en el sector agrícola y de asistencia técnica. La perspectiva de mejores condiciones laborales podría incentivar a talentos jóvenes y experimentados a unirse a los Programas y Proyectos Especiales, fortaleciendo así la base de conocimientos y experiencia.

La implementación de la norma requeriría un ajuste presupuestario para cubrir los costos adicionales relacionados con el incremento salarial. Las entidades del Estado tendrían que garantizar la asignación adecuada de recursos para cumplir con las nuevas remuneraciones sin afectar negativamente sus operaciones y objetivos.

La mejora en las condiciones laborales y remunerativas también podría fortalecer la imagen institucional de los Programas y Proyectos Especiales del MIDAGRI. Esto podría contribuir a una mayor confianza de los ciudadanos en los servicios proporcionados por estas entidades.

La aprobación de la norma podría tener un efecto más amplio al influir en las discusiones sobre políticas laborales y remuneraciones en otros sectores y entidades del Estado. Podría sentar un precedente para considerar de manera más justa las remuneraciones de los trabajadores en el ámbito público.

V. ANÁLISIS COSTO BENEFICIO

La propuesta legislativa "Ley que Autoriza el Incremento en la Escala Remunerativa para los Servidores del D. Leg. 728, de Programas y Proyectos Especiales del MIDAGRI, Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego del Perú" conlleva una serie de costos y beneficios que deben ser evaluados de manera integral para determinar su viabilidad y su impacto en la sociedad y en el sector público. A continuación, se presenta un análisis costo-beneficio preliminar:

Costos Salariales Aumentados: La implementación del incremento en la escala remunerativa requerirá un aumento en los costos salariales para los Programas y Proyectos Especiales del MIDAGRI. Esto implicaría asignar recursos financieros adicionales para cubrir los sueldos y beneficios mejorados de los servidores.

Ajustes Presupuestarios: Las entidades del Estado deberán realizar ajustes presupuestarios para acomodar los nuevos costos salariales, asegurando que no afecten negativamente otros aspectos de la operación y los objetivos de los programas y proyectos.

Mejora en las Condiciones Laborales: Los servidores de los Programas y Proyectos Especiales se beneficiarían de mejores condiciones salariales y laborales, lo que podría aumentar su motivación y compromiso en la prestación de servicios.

Mayor Eficiencia en la Asistencia Técnica: Los trabajadores motivados y comprometidos pueden brindar una asistencia técnica más efectiva y de mayor calidad, lo que contribuiría a la modernización y mejora de la agricultura en el país.

Retención de Talentos: La mejora salarial podría contribuir a la retención de profesionales capacitados en el sector agrícola y de asistencia técnica, fortaleciendo la base de conocimientos y experiencia.

Innovación y Desarrollo Continuo: Un ambiente de trabajo motivador podría fomentar la innovación y el desarrollo continuo en la asistencia técnica, impulsando prácticas agrícolas más sostenibles.

Impacto en la Economía Local: El aumento de ingresos para los servidores podría tener un impacto positivo en la economía local, ya que podrían gastar más en bienes y servicios.

Mejora en la Imagen Institucional: La atención a las demandas legítimas de los trabajadores podría mejorar la imagen institucional de los Programas y Proyectos Especiales del MIDAGRI.

La evaluación costo-beneficio implica comparar los costos y beneficios de la propuesta para determinar si los beneficios superan los costos. Si los beneficios superan a los costos, la propuesta puede considerarse viable y positiva en términos netos. Sin embargo, para llevar a cabo una evaluación más precisa, se requerirían datos financieros y económicos específicos, como los montos exactos de los incrementos salariales, los ahorros potenciales derivados de la mayor eficiencia y los posibles impactos en la economía local.

CONGRESO DE LA REPÚBLICA
JORGE LUIS FLORES ANCACHI

Arq. JORGE LUIS FLORES ANCACHI

Congresista de la República.