SUMILLA: LEY QUE AUTORIZA EL INCREMENTO EN LA ESCALA REMUNERATIVA PARA LOS SERVIDORES DEL D. LEG. 1057 – CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIO - CAS, DE PROGRAMAS DEL MIDAGRI

CONGRESO DE LA REPÚBLICA
ÁREA DE TRÁMITE DOCUMENTARIO
05 SEP. 2023
RECIBIDO
Firma: ____ Hora: 9:00am

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:

FÓRMULA LEGAL:

LEY QUE AUTORIZA EL INCREMENTO EN LA ESCALA REMUNERATIVA PARA LOS SERVIDORES DEL D. LEG. 1057 – CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIO - CAS, DE PROGRAMAS 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 del Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego (MIDAGRI), regidos por el Decreto Legislativo 1057 Contratos Administrativos de Servicios CAS.

Artículo 2: Ámbito de Aplicación

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

Programas:

1. Agroideas
2. Agro Rural
3. PSI (Proyecto de Servicios Integrados)

Artículo 3: Incremento Remunerativo

Se autoriza un incremento en la escala remunerativa de los servidores públicos que desempeñan funciones en los Programas respecto al 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 mencionados en el Artículo 2 de esta ley. Dicha disposición deberá justificar la medida debido a la falta de ajustes salariales durante más de 20 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.

Artículo 7: Vigencia
La presente ley entrará 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
ACCIÓN POPULAR

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

I. ANTECEDENTES

Históricamente, los servidores públicos bajo el régimen del Decreto Legislativo 1057 - Contrato Administrativo de Servicio (CAS) del Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego (MIDAGRI), han sido fundamentales en la ejecución de programas claves para el desarrollo agrario y el riego en nuestro país. Estos programas, entre los que destacan Agroideas, Agro Rural y PSI, han propiciado un impacto significativo en la mejora de las prácticas agrícolas, el acceso a tecnologías y el fortalecimiento de la cadena de valor agraria.

Sin embargo, a pesar de la trascendencia de su labor, estos servidores han enfrentado durante años condiciones salariales que no han evolucionado en paralelo con la creciente responsabilidad y complejidad de sus roles.

El último ajuste significativo en la estructura salarial de estos servidores data de hace más de 20 años. Durante este tiempo, el costo de vida ha aumentado considerablemente, afectando directamente el poder adquisitivo y, por ende, la calidad de vida de estos trabajadores y sus familias.

La ausencia de una revisión y ajuste salarial adecuado, no solo afecta a los servidores actuales, sino que desincentiva a profesionales calificados a unirse a estos programas, poniendo en riesgo la calidad y eficiencia de los mismos.

Es crucial que, como país, reconozcamos y valoremos el trabajo de estos servidores, asegurando que su remuneración sea justa y acorde a la importancia y responsabilidad de sus funciones.

Reconocimiento económico: Brindar un reconocimiento económico a aquellos servidores que han dedicado años de servicio y cuyo esfuerzo ha sido esencial para el éxito de los programas del MIDAGRI.

Equidad salarial: Establecer una estructura salarial que refleje la importancia y responsabilidad de las funciones desempeñadas, y que tome en cuenta criterios de equidad y justicia salarial.

Atracción de talento: Asegurar que el sector atraiga y retenga a los profesionales más capacitados, ofreciendo condiciones laborales y salariales competitivas.

Se contempla que el ajuste salarial propuesto se realice con cargo al presupuesto asignado al MIDAGRI. Es esencial que el Ministerio cuente con un presupuesto que le permita llevar a cabo este ajuste, garantizando que los servidores reciban una remuneración adecuada sin comprometer la ejecución de los programas en cuestión.

La presente ley busca no solo reconocer la labor de los servidores del MIDAGRI sino también garantizar que su remuneración sea acorde a la relevancia y complejidad de sus funciones. Al ajustar su estructura salarial, no solo se está haciendo justicia con aquellos que han servido durante años, sino que también se está invirtiendo en el futuro, asegurando que el sector atraiga a los mejores talentos y continúe siendo un pilar en el desarrollo agrario del país.

Con el propósito de mejorar las condiciones laborales y salariales de los servidores públicos que contribuyen al desarrollo de los Programas del Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego (MIDAGRI), nos dirigimos a ustedes para presentar la presente iniciativa legislativa que tiene como objetivo autorizar el incremento en la escala remunerativa para los servidores del Decreto Legislativo 1057 - Contrato Administrativo de Servicio (CAS) - de los Programas calificados por el MIDAGRI como pilares fundamentales para el desarrollo agrario y rural del país.

El contexto socioeconómico y laboral del Perú demanda una revisión constante de las políticas y normativas que rigen las condiciones de trabajo en el sector público. Los servidores que trabajan en los Programas Agroideas, Agro Rural y PSI desempeñan un rol crucial en el fomento de la producción agrícola, la reducción de la brecha rural y la promoción de la seguridad alimentaria en nuestras comunidades. Sin embargo, a lo largo de más de dos décadas, sus salarios y condiciones laborales han permanecido relativamente estáticos, lo que ha impactado negativamente en su bienestar y calidad de vida.

La falta de ajustes salariales adecuados en un período prolongado ha generado un desequilibrio entre las responsabilidades y las retribuciones de estos servidores públicos. A pesar de su valioso trabajo y dedicación, han enfrentado dificultades para satisfacer sus necesidades básicas debido al aumento sostenido en el costo de vida. Esta situación no solo afecta a los servidores mismos, sino que también puede influir en su desempeño laboral y en la calidad de los servicios que brindan a las comunidades rurales.

La presente ley busca corregir esta disparidad, garantizando un trato justo y equitativo para los servidores que participan en la ejecución de los Programas mencionados. El aumento en la escala remunerativa se establecerá de manera proporcional al nivel de cargo y responsabilidad, asegurando que aquellos que desempeñan tareas más complejas y cruciales sean debidamente recompensados. Además, se considerarán criterios de equidad y justicia salarial para garantizar que el incremento sea transparente y acorde a los estándares laborales modernos.

La urgencia de esta medida se fundamenta en el hecho de que los ajustes salariales no se han realizado en más de 20 años. Durante este tiempo, los empleados públicos de los Programas en cuestión han continuado esforzándose por cumplir con sus responsabilidades, a pesar de los retos y las adversidades que enfrentan en su labor diaria. Es esencial reconocer su dedicación y asegurar que sus salarios reflejen adecuadamente sus contribuciones al desarrollo sostenible y equitativo de nuestro país.

Por lo tanto, la reglamentación propuesta en esta ley no solo justificará la necesidad de un incremento remunerativo, sino que también establecerá una nueva escala salarial que refleje las condiciones económicas actuales y las responsabilidades de los servidores. El MIDAGRI, como ente regulador, será el encargado de llevar a cabo este proceso de manera transparente y efectiva.

Es importante destacar que el financiamiento para la implementación de esta medida provendrá del presupuesto asignado al MIDAGRI, en línea con las

disposiciones legales y presupuestarias vigentes. Este enfoque garantiza la sostenibilidad y viabilidad de la propuesta sin comprometer la estabilidad financiera del Estado.

Esta ley representa un paso significativo hacia la valoración y el reconocimiento adecuado del trabajo de los servidores públicos que desempeñan un papel crucial en el desarrollo agrario y rural del país. La iniciativa está en línea con los principios de justicia laboral y equidad salarial, y refleja el compromiso del Estado en mejorar las condiciones de vida de sus trabajadores y promover un desarrollo sostenible y equitativo en todas las regiones del Perú.

LOS SERVIDORES CAS

Los servidores bajo el régimen CAS, conocido como "Contrato Administrativo de Servicio", son trabajadores empleados por el sector público en Perú bajo un contrato laboral diferente al de un empleado público regular, como aquellos que son parte de la Carrera Administrativa del Estado. El régimen CAS fue creado con el objetivo de brindar mayor flexibilidad en la contratación y gestión de personal en el sector público, permitiendo una adaptación más ágil a las necesidades cambiantes de las instituciones y proyectos gubernamentales.

El régimen CAS se estableció con la intención de abordar varias cuestiones en el ámbito laboral y de recursos humanos del sector público:

1. Flexibilidad Laboral: El régimen CAS permite a las entidades públicas contratar personal de manera temporal y específica para proyectos o necesidades particulares, sin tener que seguir los procedimientos y trámites más rígidos asociados con el empleo público tradicional.

2. Agilidad en la Contratación: Con el régimen CAS, las entidades públicas pueden contratar personal más rápidamente para proyectos y tareas específicas sin pasar por los procesos de selección y contratación prolongados que se aplican a los empleados públicos permanentes.

3. Especialización: CAS se utiliza a menudo para la contratación de profesionales con habilidades y experiencia específicas que son necesarios para proyectos temporales o áreas particulares de trabajo.

4. Reducción de Costos: Para algunos proyectos o tareas que no requieren empleados permanentes a largo plazo, el régimen CAS puede ser más económico para el Estado, ya que se paga solo por el tiempo y trabajo realmente necesarios.

5. Adaptación a Cambios: Dado que las necesidades del sector público pueden variar con el tiempo, el régimen CAS permite ajustar la fuerza laboral según las demandas cambiantes.

Sin embargo, a lo largo del tiempo, el régimen CAS también ha sido objeto de críticas y controversias. Algunos de los problemas señalados incluyen la falta de estabilidad laboral y seguridad para los trabajadores bajo este régimen, la posibilidad de contrataciones discrecionales y la percepción de que algunos empleados bajo el régimen CAS podrían estar realizando tareas que serían más apropiadas para empleados públicos permanentes.

II. MARCO NORMATIVO

1. Constitución Política del Perú de 1993:

- Artículo 23: Se reconoce el derecho al trabajo, a una remuneración equitativa y suficiente, y a la igualdad de oportunidades sin discriminación.
- Artículo 26: Establece las condiciones de relación laboral, incluyendo la remuneración y los límites de la jornada de trabajo.

2. Decreto Legislativo 1057 – Contrato Administrativo de Servicio (CAS):

- Establece la regulación para la contratación de servicios no personales en el sector público.
- Define las condiciones, derechos y responsabilidades de los servidores bajo esta modalidad.

3. Ley N° 28112 - Ley del Servicio Civil:

- Establece las bases de la modernización de la gestión del empleo público.
- Promueve el desarrollo de una carrera administrativa basada en el mérito y el desempeño.

4. Decreto Supremo N° 065-2011-PCM – Reglamento del Decreto Legislativo 1057:

- Establece las disposiciones reglamentarias específicas para la contratación administrativa de servicios en el sector público.

5. Ley de Presupuesto del Sector Público:

- Año a año, se define el presupuesto para cada sector, incluyendo las asignaciones para salarios y remuneraciones.
- Se establecen los techos presupuestales y las posibilidades de reasignación de recursos.

6. Ley General del Trabajo:

- Define derechos y responsabilidades de los trabajadores y empleadores en el ámbito laboral.
- Establece las bases para la negociación colectiva y los ajustes salariales.

III.- EFECTO DE LA VIGENCIA DE LA NORMA EN LA LEGISLACIÓN NACIONAL

La vigencia de una nueva norma en la legislación nacional, especialmente si se trata de una ley, implica una serie de efectos que pueden ser de diversa índole. Estos efectos se relacionan con la implementación, interpretación y aplicación de la norma en el contexto legal y práctico del país. Considerando el proyecto de ley propuesto anteriormente sobre el incremento remunerativo para los

servidores del D. Leg. 1057 – CAS del MIDAGRI, los efectos de la vigencia de dicha norma en la legislación nacional podrían incluir:

1. Armonización con el Marco Legal Existente: Una vez que la norma entre en vigencia, debe ser interpretada y aplicada de manera coherente con el resto del ordenamiento jurídico nacional. Esto puede implicar la necesidad de revisar y modificar reglamentos, directivas y otras normas subordinadas para garantizar su alineación con la nueva ley.

2. Efecto Financiero: La implementación de un incremento remunerativo tiene implicancias presupuestales. Es probable que el MIDAGRI y el Ministerio de Economía y Finanzas deban realizar ajustes en el presupuesto y en las proyecciones fiscales a corto y mediano plazo para cumplir con las disposiciones de la nueva ley.

3. Efecto en las Relaciones Laborales: El incremento remunerativo podría influir positivamente en la moral y satisfacción de los trabajadores del MIDAGRI, repercutiendo en un aumento de la productividad y eficiencia. Asimismo, podría atraer a nuevos talentos al sector.

4. Efecto Jurisprudencial: La entrada en vigencia de la norma podría dar lugar a la interpretación de su contenido por parte del Poder Judicial en casos específicos, generando jurisprudencia que precisará el alcance y límites de la ley.

5. Efecto en la Administración Pública: La norma podría establecer un precedente para que otros sectores o entidades del Estado soliciten ajustes similares en sus escalas remunerativas, lo que podría generar debates y discusiones a nivel gubernamental y legislativo sobre la política salarial en el sector público.

6. Efecto Social: La norma podría ser percibida como un avance en el reconocimiento de los derechos laborales de los trabajadores del sector público, fortaleciendo la imagen de un Estado que valora y reconoce la labor de sus servidores.

7. Efectos de Control y Supervisión: La norma podría requerir mecanismos de supervisión y control para garantizar su correcta implementación, lo que podría involucrar a entidades como la Contraloría General de la República.

La vigencia de una nueva norma en la legislación nacional genera una serie de efectos interconectados que abarcan desde aspectos técnicos y administrativos hasta consideraciones sociales y políticas. Estos efectos deben ser anticipados y gestionados adecuadamente para asegurar la correcta implementación y cumplimiento de la norma.

IV.- ANÁLISIS COSTO BENEFICIO

El análisis costo-beneficio se utiliza para evaluar y comparar las ventajas y desventajas económicas de una inversión o intervención. Se trata de cuantificar, en términos monetarios, tanto los costos como los beneficios de un proyecto, permitiendo así una evaluación objetiva de su viabilidad y rentabilidad.

Los costos de un proyecto se refieren a todas las salidas de recursos o inversiones necesarias para su implementación. Estos pueden ser directos, como la compra de equipos o la contratación de personal, e indirectos, como el tiempo de formación o la adaptación a nuevos procesos. También es importante considerar los costos de oportunidad, que se refieren a lo que se renuncia por invertir en un proyecto en particular en lugar de otras alternativas disponibles.

Los beneficios son las ganancias o retornos previstos como resultado de la inversión. Estos pueden ser tangibles, como ingresos directos, o intangibles, como el fortalecimiento de la imagen de una empresa o la mejora en la calidad de vida de una comunidad. Es crucial proyectar estos beneficios a lo largo del tiempo y determinar su valor presente neto para compararlos efectivamente con los costos.

Una vez identificados y cuantificados los costos y beneficios, se utilizan indicadores como el Valor Presente Neto (VPN), la Tasa Interna de Retorno (TIR) o el periodo de recuperación de la inversión para determinar la conveniencia del proyecto. Un VPN positivo o una TIR superior a la tasa de descuento son indicativos de un proyecto rentable.

Es fundamental tener en cuenta que este análisis, aunque basado en cifras, tiene un componente subjetivo relacionado con la estimación de costos y beneficios futuros. También es importante considerar factores externos, como cambios en el entorno económico o regulaciones, que pueden influir en el resultado del análisis.

El análisis costo-beneficio es esencial para tomar decisiones informadas y justificar inversiones o intervenciones. Si bien ofrece una perspectiva clara basada en datos, siempre debe ser complementado con otros análisis y consideraciones contextuales para obtener una evaluación integral y bien fundamentada.

V. ALINEAMIENTO CON LAS POLITICAS NACIONALES

1. **Equidad y Justicia Social:** La iniciativa busca mejorar las condiciones laborales y salariales de los servidores que trabajan en programas que tienen un impacto directo en el desarrollo agrario y rural. Al incrementar sus remuneraciones, se contribuye a reducir las disparidades salariales y a brindar un trato más equitativo a aquellos que desempeñan un papel importante en el desarrollo económico y social del país.

2. **Desarrollo Sostenible:** Los programas identificados por el MIDAGRI, como Agroideas, Agro Rural y PSI, están orientados hacia el desarrollo sostenible de las áreas rurales y agrícolas. El fortalecimiento de los recursos humanos que trabajan en estos programas, a través de un aumento salarial adecuado, es fundamental para garantizar su eficacia y continuidad en la promoción de prácticas agrícolas sostenibles y el impulso del desarrollo rural.

3. **Seguridad Alimentaria y Nutricional:** La mejora de los programas agrarios y rurales está directamente relacionada con la seguridad alimentaria y nutricional de la población. Al incentivar a los servidores involucrados en estas áreas con un aumento salarial, se fomenta su compromiso y dedicación para abordar los desafíos que enfrenta el país en términos de acceso a alimentos saludables y nutritivos.

4. **Modernización del Sector Público:** La propuesta se alinea con la modernización de la gestión del sector público al reconocer la necesidad de ajustes salariales en el contexto cambiante del mercado laboral. El incremento en la escala remunerativa se basa en la justicia salarial y en reconocer la experiencia y habilidades de los trabajadores.

5. **Promoción de la Agricultura y el Desarrollo Rural:** Los programas respaldados por el MIDAGRI se centran en impulsar el crecimiento de la agricultura y el desarrollo rural en el país. Al elevar las condiciones laborales y salariales de los trabajadores que contribuyen a estos programas, se está apoyando directamente la visión de un sector agrario más próspero y una población rural mejor atendida.

6. **Reducción de la Pobreza:** Mejorar los ingresos de los trabajadores involucrados en los programas de desarrollo agrario y rural puede tener un impacto positivo en la reducción de la pobreza en las áreas rurales.

El aumento salarial puede ayudar a elevar el nivel de vida de los trabajadores y sus familias, contribuyendo así a la reducción de la pobreza y la mejora de las condiciones de vida en las comunidades rurales.

Arq. JORGE LUIS FLORES ANCACHI
Congresista de la República.