PROYECTO DE LEY N°.....6270/2023-CR

CONGRESO de la REPÚBLICA

LUCINDA VASQUEZ VELA

Congresista de la República

CONGRESO DE LA REPÚBLICA
ÁREA DE TRÁMITE DOCUMENTARIO
31 OCT. 2023
RECIBIDO
Firma: Hora: 14:21

"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"

"Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo"

PROYECTO DE LEY: LEY QUE AUTORIZA EXCEPCIONALMENTE EL REAJUSTE DE LA ESCALA REMUNERATIVA DE LOS PROYECTOS ESPECIALES CREADOS BAJO LA ADMINISTRACIÓN DEL EX INSTITUTO NACIONAL DE DESARROLLO – INADE.

La Congresista de la República **LUCINDA VÁSQUEZ VELA**, integrante del **Grupo Parlamentario Bloque Magisterial de Concertación Nacional**, ejerciendo el derecho de iniciativa legislativa que le confiere el Art. 107 de la Constitución Política del Perú y en cumplimiento de los artículos 75° y 76° del Reglamento del Congreso de la República, formula la siguiente iniciativa legislativa:

FÓRMULA LEGAL

LEY QUE AUTORIZA EXCEPCIONALMENTE EL REAJUSTE DE LA ESCALA REMUNERATIVA DE LOS PROYECTOS ESPECIALES CREADOS BAJO LA ADMINISTRACIÓN DEL EX INSTITUTO NACIONAL DE DESARROLLO – INADE.

El Congreso de la República:

Ha dado la siguiente ley:

Artículo 1. Objeto de la Ley
La presente Ley tiene por objeto autorizar la elaboración y aprobación de una nueva escala remunerativa para los servidores públicos que prestan sus servicios en los Proyectos Especiales creados baja la administración del ex Instituto Nacional de Desarrollo – INADE, sujetos al régimen del Decreto Legislativo N° 728 - Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

Artículo 2. Autorización
Autorícese al Ministerio de Economía y Finanzas la elaboración y aprobación de una nueva escala remunerativa, a favor de los servidores públicos a que se refiere el artículo 1° de la presente ley.

Artículo 3. Necesidad de Reajuste
Se hace necesario y justo el reajuste de la Escala Remunerativa actual, debido al incremento del costo de vida por el impacto de los factores inflacionarios producidos entre el periodo transcurrido desde 1999 a la fecha; situación que ha disminuido el poder adquisitivo de los trabajadores para poder cubrir los gastos de la Canasta Básica Familiar; y en concordancia con uno de los objetivos principales de la Ley de Productividad y Competitividad laboral, que es la de

propiciar las competencias de los trabajadores para consolidar su desempeño laboral, además de las funciones y responsabilidades inherentes en el cumplimiento de los objetivos nacionales.

Artículo 4. Ámbito de aplicación
Lo dispuesto en los artículos 1° y 2° se aplican a los servidores públicos activos, sujetos al régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, que se encuentren laborando en los siguientes Proyectos Especiales cargo de los Ministerios y Gobiernos Regionales:

DEPARTAMENTO ANCASH
1.-Proyecto Especial Chinecas **(Gobierno Regional de Ancash)**

DEPARTAMENTO AREQUIPA
2.-Proyecto Especial Majes Siguas **(Gobierno Regional de Arequipa)**

DEPARTAMENTO AYACUCHO
3.-Proyecto Especial Sierra, Centro, Sur - PESCS **(Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego).**

DEPARTAMENTO CAJAMARCA
4.-Proyecto Especial Jequetepeque - Zaña (PEJEZA) **(Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego).**
5.-Proyecto Especial Jaén – San Ignacio – Bagua (PEJISB) **(Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego).**

DEPARTAMENTO HUÁNUCO
6.-Proyecto Especial Alto Huallaga – PEAH **(Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego).**

DEPARTAMENTO ICA
7.-Proyecto Especial Tambo Ccaracocha **(Gobierno Regional de Ica)**

DEPARTAMENTO JUNIN
8.-Proyecto Especial Pichis - Palcazú (PEPP) **(Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego).**

DEPARTAMENTO LAMBAYEQUE
9.-Proyecto Especial Olmos Tinajones **(Gobierno Regional de Lambayeque)**

DEPARTAMENTO LA LIBERTAD
10.-Proyecto Especial Chavimochic **(Gobierno Regional La Libertad)**

DEPARTAMENTO LORETO
11.-Proyecto Especial de Desarrollo Integral de la Cuenca del Río Putumayo (PEDICP) **(Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego).**

DEPARTAMENTO MADRE DE DIOS
12.-Proyecto Especial Madre de Dios **(Gobierno Regional de Madre de Dios)**

DEPARTAMENTO MOQUEGUA
13.-Proyecto Especial Regional Pasto Grande **(Gobierno Regional de Moquegua)**

DEPARTAMENTO PIURA
14.-Proyecto Especial Chira Piura **(Gobierno Regional de Piura)**

DEPARTAMENTO PUNO
15.-Proyecto Especial Binacional Lago Titicaca (PEBLT)

DEPARTAMENTO SAN MARTÍN
16.-Proyecto Especial Alto Mayo (PEAM) **(Gobierno Regional de San Martín)**
17.-Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo (PEHCBM) **(Gobierno Regional de San Martín)**

DEPARTAMENTO TACNA
18.-Proyecto Especial Tacna **(Gobierno Regional de Tacna)**

DEPARTAMENTO TUMBES
19.-Proyecto Especial Binacional Puyango Tumbes (PEBPT) **(Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego).**

Artículo 5. Registro en el Aplicativo Informático
Para el otorgamiento de la nueva Escala Remunerativa para los trabajadores sujetos al régimen laboral del Decreto Legislativo de los Proyectos Especiales pertenecientes al Ex Instituto Nacional de Desarrollo – INADE, deben de estar registrados en el Aplicativo Informático para el Registro Centralizado de Planillas y de Datos de los Recursos Humanos del Sector Público, a cargo de la Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Ministerio de Economía y Finanzas.

Artículo 6. Vigencia
La nueva escala remunerativa elaborada por el Ministerio de Economía y Finanzas, entra en vigencia a partir del día siguiente a su publicación en el Diario Oficial El Peruano.

Artículo 7. Financiamiento
Lo dispuesto en la presente ley, se financia con los recursos y saldos presupuestales de los Ministerios y Gobiernos Regionales, sin demandar recursos adicionales al erario público.

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: ZEA CHOQUECHAMBI Oscar FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 27/10/2023 16:06:16-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: PAREDES GONZALES Alex Antonio FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 31/10/2023 12:10:09-0500

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA FINAL

ÚNICA.
Los Ministerios y Gobiernos Regionales quedan facultados para emitir las disposiciones normativas y complementarias para el cumplimiento de la presente Ley, en un plazo no mayor de 60 días.

Lima, octubre del 2023

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: GUTIERREZ TICONA Paul Silvio FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 27/10/2023 15:29:20-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: TACURI VALDIVIA German Adolfo FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 27/10/2023 12:53:50-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: QUIROZ BARBOZA Segundo Teodomiro FAU 20161749126 soft
Motivo: En señal de conformidad
Fecha: 27/10/2023 12:15:04-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: MEDINA HERMOSILLA Elizabeth Sara FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 27/10/2023 11:20:29-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: VASQUEZ VELA Lucinda FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 27/10/2023 10:14:08-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: MEDINA HERMOSILLA Elizabeth Sara FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 27/10/2023 11:20:42-0500

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

I. FUNDAMENTOS DE LA PROPUESTA

1. ANTECEDENTES

El Instituto Nacional de Desarrollo – INADE fue creado en el año 1983 mediante Decreto Legislativo N° 261, como organismo público descentralizado, de derecho público interno que cuenta con autonomía técnica, económica y administrativa; teniendo como finalidad realizar la prestación de asistencia técnica especializada para la ejecución de obras hidráulicas, la supervisión y evaluación de los Proyectos Integrales de Desarrollo, de los Proyectos Binacionales o Multinacionales y de los proyectos de inversión de ámbito nacional.

El INADE contaba dentro de estructura organizativa, con una Jefatura, una Gerencia General y con unidades de planeamiento, operación, control, asesoramiento y de apoyo correspondientes. Los Proyectos Especiales a su cargo que supervisa y evalúa, conforme a sus funciones y atribuciones, tienen distintos dispositivos legales de creación y sus Reglamentos de Organización y Funciones son aprobados por Resolución Jefatural del INADE, en atención a su jerarquía de Pliego Presupuestal.

Atribuciones y presencia a nivel nacional

El INADE a través de los años, ha estado adscrita al Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento, Ministerio de Agricultura, y al fenecido Ministerio de la Presidencia. En el año 1990 mediante Decreto Supremo Nro.017-93-PRES se aprobó su Reglamento de Organización y Funciones e incorporó entre otras, la de coordinar con las autoridades competentes la reconstrucción de la infraestructura en zonas afectadas por desastres y situaciones de emergencia, acciones que, definitivamente, son de competencia multisectorial.

Es así que a través de los 19 Proyectos Especiales el INADE a lo largo de la Costa, Sierra y Selva del Perú, se empezó a tener una activa participación en la ejecución de importantes proyectos de interés nacional, lo cual dieron una mayor presencia al Estado peruano en nuestras distintas regiones e incluso en las zonas de frontera limítrofes de nuestro país.

Proceso de Descentralización y Situación Actual de los Proyectos Especiales

El Ejecutivo dentro del marco legal de lo establecido en la Ley N°27783 "Ley de Bases de la Descentralización" y alineada con lo dispuesto por el Art. 188 de nuestra Constitución Política del Perú, aprobó los planes de transferencia hacia los Gobiernos Regionales de la mayoría de Proyectos Especiales adscritos al INSTITUTO NACIONAL DE DESARROLLO – INADE, y mediante D.S N° 030-2008-AG del 10 de diciembre del 2008 se aprueba la fusión del INRENA y el INADE en el Ministerio de Agricultura.

Es así que actualmente los 19 Proyectos Especiales que se encontraban adscritos al Instituto Nacional de Desarrollo – INADE actualmente se encuentran de la siguiente manera:

TRANSFERIDOS A GOBIERNOS REGIONALES

1.-Proyecto Especial Chinecas **(Gobierno Regional de Ancash)**
2.-Proyecto Especial Majes Siguas **(Gobierno Regional de Arequipa)**
3.-Proyecto Especial Tambo Ccaracocha **(Gobierno Regional de Ica)**
4.-Proyecto Especial Olmos Tinajones **(Gobierno Regional de Lambayeque)**
5.-Proyecto Especial Chavimochic **(Gobierno Regional La Libertad)**
6.-Proyecto Especial Madre de Dios **(Gobierno Regional de Madre de Dios)**
7.-Proyecto Especial Regional Pasto Grande **(Gobierno Regional de Moquegua)**
8.-Proyecto Especial Chira Piura **(Gobierno Regional de Piura)**
9.-Proyecto Especial Alto Mayo (PEAM) **(Gobierno Regional de San Martín)**
10.-Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo (PEHCBM) **(Gobierno Regional de San Martín)**
11.-Proyecto Especial Tacna (**Gobierno Regional de Tacna)**

ADSCRITOS AL MINISTERIO DE DESARROLLO AGRARIO Y RIEGO

12.-Proyecto Especial Sierra, Centro, Sur – PESCS
13.-Proyecto Especial Jequetepeque - Zaña (PEJEZA)
14.-Proyecto Especial Jaén – San Ignacio – Bagua (PEJISB)
15.-Proyecto Especial Alto Huallaga - PEAH
16.-Proyecto Especial Pichis - Palcazú (PEPP)
17.-Proyecto Especial de Desarrollo Integral de la Cuenca del Río Putumayo (PEDICP)
18.-Proyecto Especial Binacional Lago Titicaca (PEBLT)
19.-Proyecto Especial Binacional Puyango Tumbes (PEBPT)

2. POLÍTICA REMUNERATIVA DEL INADE Y DE LOS PROYECTOS ESPECIALES

Mediante Decreto Supremo N°112-95-EF del 18 de julio de 1995 se estableció los niveles remunerativos de todos los funcionarios y trabajadores tanto de la Sede Central del Instituto Nacional de Desarrollo – INADE, así como de los Proyectos Especiales y Programas de Inversión a su cargo.

El 21 de abril de 1999 se emite el Decreto Supremo N°064-99-EF donde se aprueba una nueva Escala Remunerativa, con un incremento del 31.70 % del ingreso mensual total de los Funcionarios y Grupos Ocupacionales Profesionales, Técnicos y Auxiliares.

Mediante Resolución Jefatural N° 072-99-INADE-1100 de fecha 10 de mayo de 1999, se establece los topes máximos correspondientes a los grupos ocupacionales de Profesional, Técnico y Auxiliar del Pliego INADE.

Finalmente mediante Resolución Jefatural N°211-99-INADE-1100 del 23 de diciembre de 1999 se modifica el Artículo 1° de la Resolución Jefatural N° 072-99-INADE-1100, precisando los topes remunerativos mínimos y máximos que deberán percibir el personal de los Grupos Ocupacionales de Profesional, Técnico y Auxiliar de los Proyectos Especiales y Programas de Inversión, a cargo del INADE; asimismo se faculta a los Directores Ejecutivos y Jefes de Programas de Inversión a desagregar mediante Resolución Directoral, la estructura remunerativa aprobada en dicha norma.

Sin embargo a los largo de todo éste tiempo se han efectuado internamente algunas modificaciones y reconocimientos en los 19 Proyectos Especiales que han derivado en algunas "pequeñas diferencias" en los topes remunerativos entre los mismos. **Tomaremos como referencia una de las estructuras remunerativas más bajas actualmente que corresponde a la del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo de la región San Martín**, actualmente Unidad Ejecutora del Gobierno Regional de San Martín (Transferida el año 2007 mediante los Decretos Supremos N°019 y 044-2007-EF):

ORDEN	GRUPOS OCUPACIONALES Y NIVEL REMUNERATIVO	CARGO	REMUNERACIÓN ÚNICA
	DIRECTIVOS		
1	D-4	GERENTE GENERAL	7.902,00
2	D-2	DIRECTORES/JEFES DE OFICINA	5.926,00
	PROFESIONALES		
1	P - A	PROFESIONAL A	3.688,00
2	P - B	PROFESIONAL B	3.249,00
3	P - C	PROFESIONAL C	2.810,00
4	P - D	PROFESIONAL D	2.371,00
	TÉCNICOS		
1	T - A	TÉCNICO A	1.976,00
2	T - B	TÉCNICO B	1.646,00
3	T - C	TÉCNICO C	1.449,00
4	T - D	TÉCNICO D	1.185,00
	AUXILIARES		
1	A - A	AUXILIAR A	1.185,00
2	A - B	AUXILIAR B	659,00

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA (PORTAL DE TRANSPARENCIA PROYECTOS ESPECIALES)

NOTA: Cabe señalar que mediante D.S N°003-2022-TR el Poder Ejecutivo aumentó la Remuneración Mínima Vital a S/. 1.025.00 (Un Mil y 25/100 soles), por lo cual ningún trabajador del Régimen Laboral 728 podría estar por debajo de la misma.

3. EVOLUCIÓN DE LA RMV Y EL MONTO DE LA CANASTA BÁSICA PER CÁPITA MENSUAL DE 2000 AL 2022.

Desde éste último año (1999) del que data la actual Escala Remunerativa de los trabajadores pertenecientes a los 19 Proyectos Especiales anteriormente adscritos al INADE han transcurrido 24 años, sin que dichas remuneraciones sean actualizados en concordancia a la evolución de la Remuneración Mínima Vital – RMV y de la propia Canasta Básica que mide el poder adquisitivo para cubrir las necesidades alimentarias y no alimentarias de los peruanos.

A continuación analizaremos sobre la base de la información de los diferentes índices oficiales emitidos por el mismo Gobierno, de cómo el poder adquisitivo de la remuneración de los trabajadores de los Proyectos Especiales ha disminuido considerablemente, lo cual pone en riesgo la subsistencia y manutención de su familia, al no poder adquirir la misma cantidad de bienes y servicios para cubrir sus necesidades alimentarias y no alimentarias:

A).-REMUNERACIÓN MÍNIMA VITAL

Según el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo la remuneración mínima (RM) es definida como "la cantidad mínima de dinero establecida legalmente que se paga mensualmente a un trabajador que labora una jornada completa de 8 horas diarias o 48 horas semanales, de tal forma que le permita cubrir sus necesidades básicas".

En nuestro país, la política de RM es fijada por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y es aprobada mediante decreto supremo del Poder Ejecutivo, con la participación de los principales gremios empresariales y centrales sindicales que integran el Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo (CNTPE), luego del proceso de consulta es determinada por el gobierno.

La variación de la RM toma como referencia los lineamientos técnicos aprobados en la Sesión Extraordinaria Nº 25 del Pleno del CNTPE (23.08.2007), en la cual se aprobó la siguiente fórmula:

$$\boxed{\Delta RM = \Pi s + \Delta q}$$

Donde:

Πs
= Inflación subyacente proyectada, la cual predice la inflación tendencial al excluir a los productos con precios muy volátiles. Esta variable protege el poder adquisitivo de los trabajadores sin generar presiones inflacionarias, dado que el incremento de dicha RM acompañará el proceso inflacionario y no se replicará en un período posterior.

Δq
= Variación porcentual de la productividad multifactorial, la cual mide la eficiencia de una combinación fija de los factores de producción (capital y trabajo), mediante la fórmula: producción total – productividad del capital – productividad del trabajo. Esta variable mide la eficiencia del aparato productivo, al trasladar a la RM de los trabajadores que participaron en el proceso de producción, parte de las mayores ganancias empresariales generadas por la mayor eficiencia de los factores de producción.

AÑO	REMUNERACIÓN MÍNIMA VITAL S/.	DISPOSITIVO LEGAL
1999	345,00	Decreto de Urgencia N°074-97 (01/09/1997)
2000	410,00	Decreto de Urgencia N°012-2000 (10-03-2000)
2003	460,00	Decreto de Urgencia N°022-2003 (15-09-2003)
2006	500,00	Decreto Supremo N°016-2005-TR (01-01-2006)
2007	530,00	Decreto Supremo N°022-2007-TR (01-10-2007)
2008	550,00	Decreto Supremo N°022-2007-TR (01-01-2008)
2010	580,00	Decreto Supremo N°011-2010-TR (01-12-2010)
2011	600,00	Decreto Supremo N°011-2010-TR (01-01-2011)
2011	675,00	Decreto Supremo N°011-2011-TR (15-08-2011)
2012	750,00	Decreto Supremo N°007-2012-TR (01-06-2012)
2016	850,00	Decreto Supremo N°005-2016-TR (01-05-2016)
2018	930,00	Decreto Supremo N°004-2018-TR (01-05-2018)
2022	1.025,00	Decreto Supremo N°003-2022-TR (01-05-2022)

Fuente: Elaboración propia.

Periodo inicial
Año 1999: S/. 345.00

Periodo Final
Año 2023: S/. 1,025.00

Incremento porcentual
(Periodo Final / Periodo Inicial – 1) X 100 %

(1,025.00 / 345.00 -1) X 100%

=197 %

Conclusión:
La Remuneración Mínima Vital el año 1999 era de S/. 345.00 (Trescientos Cuarenta y Cinco y 00/100 soles), año del que data el Decreto Supremo N°064-99-EF que aprobó la Nueva Escala remunerativa de los Proyectos Especiales y que se mantiene después de 24 años hasta la actualidad (2023).

Desde dicha fecha en función a la devaluación y los procesos inflacionarios, la Remuneración Mínima Vital ha sido incrementada de S/. 345.00 a S/. 1,025.00 (Un Mil Veinticinco y 00/100 soles), lo que representa un INCREMENTO DEL 197 %.

B).-EVOLUCIÓN DE LA CANASTA BÁSICA FAMILIAR

El INEI (Instituto Nacional de Estadística e Informática) es el ente gubernamental que año a año establece la estadística oficial de una serie de indicadores de naturaliza económica que miden y traducen el impacto inflacionario que se produce a través del alza de los **diferentes bienes y servicios alimentarios o no**, de lo que necesita una persona y familia, para poder subsistir dignamente en los diferentes ámbitos geográficos del Perú.

Dentro del concepto "BIENES", se incluyen los alimentos, bebidas, medicinas, vestido, calzado, muebles, enseres, vajilla, artefactos eléctricos, útiles escolares, etc. Mientras que dentro del concepto "SERVICIOS", se consideran el alquiler de vivienda, electricidad, teléfono, transportes, matrículas, y pensiones escolares, consultas médicas y hospitalarias, consumo en restaurantes y hoteles, servicios de peluquería, etc.

Para ello el INEI realiza un seguimiento semanal y mensual de los precios de cientos de productos, por lo que la estructura de la Canasta Familiar, evidentemente, es representativa de la población, porque incluye todos los bienes y servicios que habitualmente consumen las familias.

El monto de la Canasta Básica Familiar (CBF) per cápita mensual por individuo, quizás sea uno de los métodos más acertados para analizar la evolución que ha tenido la Remuneración de los trabajadores de los 19 Proyectos Especiales que estaban adscritos al INADE – INSTITUTO NACIONAL DE DESARROLLO, y se pueda demostrar consistente y categóricamente que "con la Remuneración actual no se pueden adquirir la misma cantidad de unidades de bienes y servicios" que se podían adquirir el año 1999:

EVOLUCION CANASTA BÁSICA PER CÁPITA MENSUAL

DEL 2001 AL 2022

	AÑOS										
CONCEPTO	**2001**	**2002**	**2003**	**2004**	**2005**	**2006**	**2007**	**2008**	**2009**	**2010**	**2011**
CANASTA BÁSICA PER CÁPITA MENSUAL (SOLES)	205	211	212	216	222	226	229	251	257	264	272

	AÑOS										
CONCEPTO	**2012**	**2013**	**2014**	**2015**	**2016**	**2017**	**2018**	**2019**	**2020**	**2021**	**2022**
CANASTA BÁSICA PER CÁPITA MENSUAL (SOLES)	284	292	303	315	328	338	344	352	360	378	415

Fuente: Elaboración propia según los datos publicados por el INEI a través de la Encuesta Nacional de Hogares.

CBF Per Cápita 2001: S/. 205.00
-CBF Per Cápita 2022: S/. 415.00

VARIACIÓN: (CBF 2022 / CBF 2001 - 1) X 100%

VARIACIÓN: (S/. 415.00 / S/. 205 – 1) X 100%

VARIACIÓN= 102.44 %

CONCLUSIÓN:
Como se puede apreciar según el método más real que constituye la evolución de la CANASTA BÁSICA FAMILIAR PER CÁPITA, resultado de los estudios estadísticos económicos del INEI como ente oficial gubernamental de establecer la medición del impacto del proceso inflacionario sobre la capacidad del poder adquisitivo de las familias en el país, **se puede concluir fehaciente y objetivamente que la Remuneraciones de los trabajadores pertenecientes a los 19 Proyectos Especiales que estuvieron adscritos al INADE se han devaluado en 102.44 %.**

4. RÉGIMEN LABORAL 728 EN EL SECTOR PÚBLICO Y SU RELACIÓN CON LA PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD LABORAL

El actual TUO de la Ley N°728 – Ley de Productividad y Competitividad Laboral, fue promulgado el 8 de noviembre de 1991 y se dio dentro de un contexto de reforma del estado, con el objeto de la creación de entidades que funcionen bajo un régimen de excelencia y con personal altamente capacitado. Es así que señala claramente dentro de sus **PRINCIPIOS FUNDAMENTALES** lo siguiente:

> **Artículo 1.-** Son objetivos de la presente Ley:
>
> a) Fomentar la capacitación y formación laboral de los trabajadores **como un mecanismo de mejoramiento de sus ingresos y la productividad del trabajo**;
>
> (...)
>
> c) **Garantizar los ingresos de los trabajadores**, así como la protección contra el despido arbitrario respetando las normas constitucionales; y,

El régimen laboral 728 nace en el Sector Público, como una oportunidad de propiciar el manejo eficiente y productivo del personal de la Administración Pública, alineados con los grandes objetivos de la política nacional trazadas por el Ejecutivo. Los 19 Proyectos Especiales han tenido una participación muy importante en el desarrollo productivo y la competitividad regional y nacional del país, con el aporte de la inversión en activos fijos a través de la construcción de las más importantes y emblemáticas obras como Canales de Riego, Hidroeléctricas, Puentes, Carreteras, Defensas Ribereñas y otros.

Sólo del 2000 al 2022 los 19 Proyectos Especiales han ejecutado en gasto efectivo real **(fase ejecución presupuestal GIRADO)** más de 16 mil millones de soles a nivel nacional en diferentes sectores como Agricultura, Transportes, Educación, Saneamiento y otros, según **CUADRO N° 01.**

CUADRO N° 01
EJECUCIÓN DE LOS 19 PROYECTOS ESPECIALES
DEL 2000 AL 2022

N°	PROYECTOS ESPECIALES	TOTAL S/.
	DEPARTAMENTO DE ANCASH (Gobierno Regional de Ancash)	
1	Proyecto Especial Chinecas	553.958.441,00
	DEPARTAMENTO DE AREQUIPA	
2	Proyecto Especial Majes Siguas	1.204.274.910,00
	DEPARTAMENTO DE AYACUCHO (Gobierno Regional de Ayacucho)	
3	Proyecto Especial Sierra, Centro, Sur - PESCS	566.673.042,00
	DEPARTAMENTO DE CAJAMARCA (MIDAGRI)	
4	Proyecto Especial Jequetepeque - Zaña (PEJEZA	401.826.305,00
5	Proyecto Especial Jaén – San Ignacio – Bagua (PEJISB)	711.949.837,00
	DEPARTAMENTO DE HUÁNUCO (MIDAGRI)	
6	Proyecto Especial Alto Huallaga	287.691.572,00
	DEPARTAMENTO DE ICA (Gobierno Regional de Ica)	
7	Proyecto Especial Tambo Ccaracocha	518.371.336,00
	DEPARTAMENTO DE JUNIN (MIDAGRI)	
8	Proyecto Especial Pichis - Palcazú (PEPP)	260.139.797,00
	DEPARTAMENTO DE LAMBAYEQUE (Gobierno Regional de Lambayeque)	
9	Proyecto Especial Olmos Tinajones	2.251.402.935,00
	DEPARTAMENTO DE LA LIBERTAD (Gobierno Regional de La Libertad)	
10	Proyecto Especial Chavimochic	2.019.822.508,00
	DEPARTAMENTO DE LORETO (MIDAGRI)	
11	Proyecto Especial de Desarrollo Integral de la Cuenca del Río Putumayo (PEDICP)	325.680.086,00
	DEPARTAMENTO DE MADRE DE DIOS (Gobierno Regional de Madre de Dios)	
12	Proyecto Especial Madre de Dios	347.584.090,00
	DEPARTAMENTO DE MOQUEGUA (Gobierno Regional de Moquegua)	
13	Proyecto Especial Regional Pasto Grande	572.917.900,00
	DEPARTAMENTO DE PIURA (Gobierno Regional de Piura)	
14	Proyecto Especial Chira Piura	906.817.028,00
	DEPARTAMENTO DE PUNO (MIDAGRI)	
15	Proyecto Especial Binacional Lago Titicaca (PEBLT)	592.747.372,00
	DEPARTAMENTO DE SAN MARTÍN (Gobierno Regional de San Martín)	
16	Proyecto Especial Alto Mayo (PEAM)	878.483.676,00
17	Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo (PEHCBM)	2.419.279.453,00
	DEPARTAMENTO DE TACNA (Gobierno Regional de Tacna)	
18	Proyecto Especial Recursos Hídricos Tacna	503.544.379,00
	DEPARTAMENTO DE TUMBES (MIDAGRI)	
19	Proyecto Especial Binacional Puyango Tumbes (PEBPT)	888.093.219,00
	TOTAL S/.	**16.211.257.886,00**

Fuente: Elaboración propia con datos de la ejecución presupuestal Fase Girado del Portal de consulta amigable del MEF.

Otro análisis que se puede observar es que después de la transferencia de los 19 Proyectos Especiales a los Gobiernos Regionales y al Ministerio de Desarrollo y Riego, la ejecución presupuestal de cada uno de ellos se ha incrementado hasta en 300%, es decir con el mismo nivel remunerativo los trabajadores ha sido capaces de mejorar hasta en 3 veces su capacidad de ejecución no de gasto corriente, sino de gasto de capital (inversiones) según el **CUADRO N° 2.**

EJECUCIÓN PRESUPUESTAL INVERSIONES 19 PROYECTOS ESPECIALES		
AÑO	**MONTO S/.**	**VARIACIÓN PROCENTUAL**
2000	430.003.010,00	
2001	348.400.908,00	-18,98
2002	261.670.717,00	-24,89
2003	185.967.745,00	-28,93
2004	257.352.155,00	38,39
2005	283.498.993,00	10,16
2006	351.031.312,00	23,82
2007	477.738.096,00	36,10
2008	498.153.860,00	4,27
2009	544.320.599,00	9,27
2010	607.595.843,00	11,62
2011	623.446.775,00	2,61
2012	813.980.375,00	30,56
2013	900.194.522,00	10,59
2014	1.062.409.621,00	18,02
2015	1.593.873.511,00	50,02
2016	1.314.074.313,00	-17,55
2017	1.055.555.088,00	-19,67
2018	830.993.090,00	-21,27
2019	940.243.782,00	13,15
2020	797.118.608,00	-15,22
2021	848.562.483,00	6,45
2022	1.185.072.480,00	39,66
TOTAL	**16.211.257.886,00**	

Así tenemos que la ejecución presupuestal del año 2000 al 2004, es en promedio de s/. 296 millones anuales, mientras que el promedio de ejecución del 2018 al 2022 es de 920 millones, lo que se traduce en que con el mismo nivel remunerativo del año 1999, los trabajadores de los 19 Proyectos Especiales ***han sido capaces de INCREMENTAR EN 321 % SU CAPACIDAD DE EJECUCIÓN DE GASTO.***

Todo este tema de la productividad y competitividad que nace de la dación del Decreto Legislativo N°728, se puede perfectamente correlacionar y traer a colación lo establecido en el Artículo 19° de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, que señala expresamente lo siguiente:

CAPÍTULO III: DE LA GESTIÓN DEL RENDIMIENTO Y LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

Artículo 19. Finalidad del proceso de evaluación
La gestión del rendimiento comprende el proceso de evaluación de desempeño y tiene por finalidad estimular el buen rendimiento y el compromiso del servidor civil. Identifica y reconoce el aporte de los servidores con las metas institucionales **y evidencia las necesidades requeridas por los servidores para mejorar el desempeño en sus puestos y de la entidad.**

En el presente caso tenemos trabajadores de 19 Proyectos Especiales a nivel nacional, altamente calificados y que siguen demostrando fehacientemente según las cifras es indicadores que acabamos de mostrar, que su eficiencia y compromiso con las metas institucionales está allí de manifiesto, sin embargo no es recíproco de parte del estado con un nivel remunerativo que ha permanecido congelado por más de dos décadas.

5. COMPARACIÓN DE NIVEL DE REMUNERACIONES DE LOS PROYECTOS ESPECIALES CON OTRAS ENTIDADES ESTATALES EN LA ACTUALIDAD

Dentro de la Administración Pública actualmente incluso en entidades recientemente constituidas, con menos años de antigüedad que los proyectos especiales y con mucho menos presupuestos anuales, se pagan escalas remunerativas que están entre 100 y 150% por encima que lo fijado para éstos:

PODER JUDICIAL			SUNASS			SERVIR		
CATEGORÍA		REMUNERACIÓN MENSUAL	CATEGORÍA		REMUNERACIÓN MENSUAL	CATEGORÍA		REMUNERACIÓN MENSUAL
Directivo			**Directivo**			**Directivo**		
	Directivo 3	15.600,00		Gerente General	15.600,00		Presidente Ejecutivo	15.600,00
	Directivo 2	14.190,00		Sub Gerente	14.000,00-15,600,00		Gerente General	14.000,00
	Directivo 1	11.110,00		Asesores	14.000,00-15,600,00		Gerente	13.000,00
							Asesor	12.000,00
							Jefe de Oficina	11.000,00
Profesional			**Profesional**			**Profesional**		
	Profesional 3	8.721,00		Profesional 1	10.700,00-14.900,00		Profesional 1	8.000,00
	Profesional 2	6.931,00		Profesional 2	7.000,00-11.500,00		Profesional 2	7.000,00
	Profesional 1	5.670,00		Profesional 3	5.100,00-10.400,00		Profesional 3	6.000,00
Técnico						**Técnico**		
	Técnico 3	4.710,00	**Asistentes**				(Técnico, asistente, secretaria)	3.000,00
	Técnico 2	4.210,00		Asistentes	3.400,00-5.700,00			
	Técnico 1	3.840,00						
Auxiliar			**Auxiliar**					
	Auxiliar 1	3.590,00		Auxiliar	1.900,00-2.500,00			

OEFA			ONP			PROYECTOS ESPECIALES		
CATEGORÍA		REMUNERACIÓN MENSUAL	CATEGORÍA		REMUNERACIÓN MENSUAL	CATEGORÍA		REMUNERACIÓN MENSUAL
Directivo			**Directivo**			**Directivo**		
	Presidente Consejo Directivo	14.000,00		Jefe	17.500,00		Director Ejecutivo/Gerente General	7.902,00
	Secretario General	12.500,00		Gerente General	15.000,00		Director de Línea/Jefes de Oficina	5.926,00
	Director/Jefe Oficina	12.000,00		Gerente	14.000,00			
	Asesor	11.500,00		Jefe de División	9.480,00			
	Sub Director	11.000,00						
Profesional			**Profesional**			**Profesional**		
	Profesional 1	9.500,00		Profesional	8.163,00		Profesional A	3.688,00
	Profesional 2	8.500,00					Profesional B	3.249,00
	Profesional 3	8.000,00					Profesional C	2.810,00
							Profesional D	2.371,00
Técnico						**Técnico**		
	Técnico	4.200,00					Técnico A	1.976,00
							Técnico B	1.646,00
							Técnico C	1.449,00
							Técnico D	1.185,00
Asistente			**Asistente**					
	Asistente	4.200,00		Asistente	3.950,00			
				Secretaria	2.213,00			
Auxiliar			**Auxiliar**			**Auxiliar**		
	Auxiliar	2.400,00		Auxiliar	1.580,00		Auxiliar A	1.185,00
							Auxiliar B	659,00
	Chofer	2.100,00						

6. ESCALAS REMUNERATIVAS APROBADAS LA ÚLTIMA DÉCADA EN OTROS SECTORES

En éste último mes de octubre 2023 y en la última década, el Estado ha aprobado con informes favorables del Ministerio de Economía y Finanzas nuevas escalas remunerativas para servidores del Régimen Laboral del Decreto Legislativo N°728 en diferentes entidades del Sector Público, tal como se detalla en los siguientes dispositivos legales:

- **Decreto Supremo N°231-2023-EF del 26 de octubre del 2023, que "APRUEBA una nueva escala remunerativa para los servidores comprendidos en el régimen laboral del Decreto Legislativo N°728 de la Defensoría del Pueblo".**

En su artículo 1° se establece la nueva escala como sigue:

NIVEL	ESCALA REMUNERATIVA S/
Directivos	
D-8A	15 600,00
D-8B	15 200,00
D-7A	14 500,00
D-7B	14 000,00
D-7C	13 500,00
D-6	12 500,00
D-5	11 500,00
Profesionales	
P-6	10 500,00
P-5	9 500,00
P-4	8 500,00
P-3	7 500,00
Técnicos	
T-6	5 800,00
T-5	5 000,00
T-4	4 400,00
Auxiliares	
A-6	3 400,00

- **Decreto Supremo N°112-2023-EF del 6 de junio del 2023, que "APRUEBA una nueva escala de ingresos del personal jurisdiccional y administrativo del Poder Judicial sujeto al régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728 y autoriza Transferencia de Partidas en el Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2023 a favor del Poder Judicial".**

En su artículo 1° se establece la nueva escala como sigue:

CATEGORÍA	ESCALA DE INGRESOS S/
Directivo	
Directivo 3	15 600,00
Directivo 2	14 190,00
Directivo 1	11 110,00
Profesional	
Profesional 3	8 721,00
Profesional 2	6 931,00
Profesional 1	5 670,00
Técnico	
Técnico 3	4 710,00
Técnico 2	4 210,00
Técnico 1	3 840,00
Auxiliar	
Auxiliar 1	3 590,00

- **Decreto Supremo N°015-2020-EF del 31 de enero del 2020, que "APRUEBAN Escala Remunerativa del personal sujeto al régimen laboral de Decreto Legislativo N° 728 de la Autoridad para la Reconstrucción con Cambios".**

En el Anexo del citado cuerpo legal se adjunta la nueva escala:

ANEXO

ESCALA REMUNERATIVA DEL PERSONAL SUJETO AL RÉGIMEN LABORAL DEL DECRETO LEGISLATIVO N° 728 DE LA AUTORIDAD PARA LA RECONSTRUCCIÓN CON CAMBIOS

CLASIFICACIÓN	CARGO	NIVEL	RANGO	
			MÍNIMO S/	MÁXIMO S/
EC	Director Ejecutivo Adjunto/ Gerente General	D9		15 600
DS	Director/Jefe de Oficina/Jefe de Gabinete de Asesores	D8	15 100	15 500
DS	Gerente de Proyecto	D7	14 600	15 000
EC	Experto			
DS	Subdirector	D6	14 100	14 500
EC	Asesor III			
EC	Asesor II	D5	13 100	14 000
DS	Jefe de Unidad			
EC	Asesor I/Coordinador	D4	12 100	13 000
SP	Especialista	D3	8 000	12 000
SP	Analista	D2	5 100	7 000
SP	Asistente	D1	2 000	5 000

EC: Empleado de Confianza
DS: Directivo Superior
SP: Servidor Público

- **Decreto Supremo N°226-2019-EF del 31 de enero del 2020, que "APRUEBAN Nueva Escala Remunerativa para los trabajadores sujetos al régimen del Decreto Legislativo N° 728 del Programa Nacional para el Bienestar Familiar (INABIF)".**

En el Anexo del citado cuerpo legal se adjunta la nueva escala:

ANEXO

ESCALA REMUNERATIVA PARA LOS TRABAJADORES SUJETOS AL REGIMEN DEL DECRETO LEGISLATIVO N° 728 DEL PROGRAMA INTEGRAL NACIONAL PARA EL BIENESTAR FAMILIAR (INABIF)

Cargo	Remuneración Mensual (S/)
Director Ejecutivo	13 500,00
Asesor	10 000,00
Director II	10 000,00
Coordinador	9 500,00
Director	8 537,00
Profesional A	6 500,00
Profesional B	6 000,00
Profesional C	5 500,00
Técnico A	3 704,00
Técnico B	3 000,00
Auxiliar A	2 609,00
Auxiliar B	2 371,00

7. PROYECTOS DE LEY SIMILARES PRESENTADOS

Existen otras iniciativas legislativas que proponen la reivindicación y homologación de las Escalas Remunerativas para equiparar a los niveles remunerativos que actualmente vienen recibiendo otros servidores públicos de los diferentes sectores del Estado, tales como los siguientes:

-Con fecha 18-09-2023 se presentó el Proyecto de Ley N°5952/2023-CR "Ley que autoriza el incremento en la Escala Remunerativa para los servidores del D. Leg. 728, de programas y proyectos especiales creados por el ex INADE", de autoría del **Congresista Jorge, Flores Ancachi.**

-Con fecha 14-07-2023 se presentó el Proyecto de Ley N°5567/2022-CR "Ley que restablece una Escala Remunerativa justa y con equidad social para los trabajadores del régimen laboral del Decreto Legislativo 728 y autoriza el incremento de la remuneración de los trabajadores cas indeterminados, del decreto legislativo 1057, del programa de desarrollo productivo agrario rural — agro rural (ex Pronamachcs) en todo el país", de autoría del **Congresista Segundo Montalvo Cubas.**

-Con fecha 20-06-2023 se presentó el Proyecto de Ley N°5410/2022-CR "ley que propone una nueva Escala Remunerativa para los trabajadores del régimen laboral del Decreto Legislativo 728 y autoriza el incremento de la remuneración de los trabajadores CAS Indeterminados del Decreto Legislativo 1057, de la Autoridad Nacional del Agua.", de autoría del **Congresista Segundo Quiroz Barboza.**

8. PROPUESTA REAJUSTE DE ESCALA REMUNERATIVA

Teniendo en consideración todo lo señalado y expuesto, concluimos que es razonable y objetivo que el indicador de la Canasta Básica sea quizás el factor de medición más realista para analizar la pérdida real del poder adquisitivo que ha sufrido la actual remuneración de los trabajadores pertenecientes a los 19 Proyectos Especiales adscritos anteriormente al Instituto Nacional de Desarrollo – INADE desde el año 1999 en que fue dada hasta la fecha actual (2023); el mismo que ha ocasionado que la misma pierda su valor o ha sido devaluado en 102.44% (**véase numeral 3. EVOLUCIÓN DE LA RMV Y EL MONTO DE LA CANASTA BÁSICA PER CÁPITA MENSUAL DE 2000 AL 2022).** Volvemos a señalar que la Canasta Básica per cápita mensual refleja el consumo de los bienes y servicios alimentarios o no, que necesita una persona para cubrir sus necesidades básicas durante cada mes.

Teniendo en cuenta ello concluimos que en razón de objetividad y justicia, la presenta propuesta para la actualización de las remuneraciones de los trabajadores pertenecientes a los 19 Proyectos Especiales que estuvieron adscritos al Instituto Nacional de Desarrollo – INADE y que datan del año 1999 con la escala remunerativa aprobada mediante los instrumentos normativos señalados en el numeral 2 del presente; se efectuará teniendo como índice de actualización la variación sufrida del índice de la Canasta Básica del año 1999 al 2022, **quedando la NUEVA ESCALA REMUNERATIVA establecido al Anexo N° 01 siguiente:**

Actualización por el índice de devaluación de la Canasta Básica 1999 - 2022

ORDEN	GRUPOS OCUPACIONALES Y NIVEL REMUNERATIVO	CARGO	REMUNERACIÓN ÚNICA S/.	MAS FACTOR ACTUALIZACIÓN 102.44% (S/.)	PROPUESTA NUEVA ESCALA REMUNERATIVA S/.
	DIRECTIVOS				
1	D-4	GERENTE GENERAL	7,902.00	*7,698.00	*15,600.00
2	D-2	DIRECTORES/JEFES DE OFICINA	5,926.00	6,533.06	12,459.06
	PROFESIONALES				
1	P - A	PROFESIONAL A	3,688.00	4,065.80	7,753.80
2	P - B	PROFESIONAL B	3,249.00	3,581.83	6,830.83
3	P - C	PROFESIONAL C	2,810.00	3,097.86	5,907.86
4	P - D	PROFESIONAL D	2,371.00	2,613.89	4,984.89
	TÉCNICOS				
1	T - A	TÉCNICO A	1,976.00	2,178.42	4,154.42
2	T - B	TÉCNICO B	1,646.00	1,814.62	3,460.62
3	T - C	TÉCNICO C	1,449.00	1,597.44	3,046.44
4	T - D	TÉCNICO D	1,185.00	1,306.39	2,491.39
	AUXILIARES				
1	A - A	AUXILIAR A	1,185.00	1,306.39	2,491.39
2	A - B	AUXILIAR B	*1025.00	1,130.00	2,155.00

***Se considera en D-2 el límite de S/. 15,600.00 según lo dispuesto en el D.S. N°311-2022-EF.**

***Se considera en A-B el mínimo de S/. 1,025.00 según lo dispuesto en el D.S. N°003-2022-TR.**

ANEXO N° 01
NUEVA ESCALA REMUNERATIVA PROYECTOS ESPECIALES

ORDEN	GRUPOS OCUPACIONALES Y NIVEL REMUNERATIVO	CARGO	PROPUESTA NUEVA ESCALA REMUNERATIVA S/.
	DIRECTIVOS		
1	D-4	GERENTE GENERAL	15.600,00
2	D-2	DIRECTORES/JEFES DE OFICINA	12.459,06
	PROFESIONALES		
1	P - A	PROFESIONAL A	7.753,80
2	P - B	PROFESIONAL B	6.830,83
3	P - C	PROFESIONAL C	5.907,86
4	P - D	PROFESIONAL D	4.984,89
	TÉCNICOS		
1	T - A	TÉCNICO A	4.154,42
2	T - B	TÉCNICO B	3.460,62
3	T - C	TÉCNICO C	3.046,44
4	T - D	TÉCNICO D	2.491,39
	AUXILIARES		
1	A - A	AUXILIAR A	2.491,39
2	A - B	AUXILIAR B	2.155,00

II. EFECTOS DE LA VIGENCIA DE LA NORMA EN EL ORDENAMIENTO JURÍDICO NACIONAL

-La presente iniciativa legislativa no colisiona ni se contrapone con lo establecido en los principios y valores de la Constitución Política del Perú, más bien se armoniza, alinea y complementa.

II.1 Constitución Política del Perú

Capítulo II
De los Derechos Sociales y Económicos

[...]

Artículo 24.- Derechos del trabajador
El trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual.

III. ANÁLISIS COSTO – BENEFICIO

La presente iniciativa legislativa no irroga mayor presupuesto al erario público, pues se financiará con los presupuestos institucionales de los Proyectos Especiales como Unidades Ejecutoras. Por el contrario los beneficios de ésta medida son más amplios considerando que el factor humano es el motor de las instituciones y ello se traduciría en:

BENEFICIO	COSTO
-Captación de los recursos humanos más talentosos. -Reduce la rotación de personal. -Incrementa la moral y motivación de los trabajadores. -Fomenta un ambiente laboral positivo y productivo. -Compromiso de los trabajadores para el cumplimiento de los objetivos. -Aumenta la competitividad de la entidad.	-No se genera mayores gastos al estado, pues la homologación de remuneraciones será con cargo a los propios presupuestos internos de la entidad y de los Pliego Presupuestarios correspondientes.

IV. VINCULACIÓN DE LA PROPUESTA CON EL ACUERDO NACIONAL

La presente iniciativa legislativa guarda absoluta relación con el Acuerdo Nacional, con su **SEGUNDO OBJETIVO: EQUIDAD Y JUSTICIA SOCIAL**, con las siguientes políticas:

14. Acceso al empleo pleno, digno y productivo
Aprobada el 22 de julio 2002

Nos comprometemos a promover y propiciar, en el marco de una economía social de mercado, la creación descentralizada de nuevos puestos de trabajo, en concordancia con los planes de desarrollo nacional, regional y local. ***Asimismo, nos comprometemos a mejorar la calidad del empleo, con ingresos y condiciones adecuadas***, y acceso a la seguridad social para permitir una vida digna. Nos comprometemos además a fomentar el ahorro, así como la inversión privada y pública responsables, especialmente en sectores generadores de empleo sostenible.

Con este objetivo el Estado: (a) fomentará la concertación entre el Estado, la empresa y la educación para alentar la investigación, la innovación y el desarrollo científico, tecnológico y productivo, que permita incrementar la inversión pública y privada, el valor agregado de nuestras exportaciones y la empleabilidad de las personas, lo que supone el desarrollo continuo de sus competencias personales, técnicas y profesionales y de las condiciones laborales; (b) contará con normas que promuevan la formalización del empleo digno y productivo a través del diálogo social directo; (c) garantizará el libre ejercicio de la sindicalización a través de una Ley General del Trabajo que unifique el derecho individual y el colectivo en concordancia con los convenios internacionales de la Organización Internacional del Trabajo y otros compromisos internacionales que cautelen los derechos laborales; (d) desarrollará políticas nacionales y regionales de programas de promoción de la micro, pequeña y mediana empresa con énfasis en actividades productivas y en servicios sostenibles de acuerdo a sus características y necesidades, que faciliten su acceso a mercados,

créditos, servicios de desarrollo empresarial y nuevas tecnologías, y que incrementen la productividad y asegurar que ésta redunde a favor de los trabajadores; (e) establecerá un régimen laboral transitorio que facilite y amplíe el acceso a los derechos laborales en las micro empresas; (f) apoyará las pequeñas empresas artesanales, en base a lineamientos de promoción y generación de empleo; (g) promoverá que las empresas inviertan en capacitación http://acuerdonacional.pe laboral y que se coordine programas públicos de capacitación acordes a las economías locales y regionales; (h) garantizará el acceso a información sobre el mercado laboral que permita una mejor toma de decisiones y una orientación más pertinente sobre la oferta educativa; ***(i) fomentará la eliminación de la brecha de extrema desigualdad entre los que perciben más ingresos y los que perciben menos;*** (j) fomentará que los planes de desarrollo incluyan programas de empleo femenino y de los adultos mayores y jóvenes; (k) promoverá la utilización de mano de obra local en las inversiones y la creación de plazas especiales de empleo para las personas discapacitadas; ***(l) garantizará la aplicación del principio de igual remuneración por trabajo de igual valor***, sin discriminación por motivo de origen, raza, sexo, idioma, credo, opinión, condición económica, edad o de cualquier otra índole; (m) garantizará una retribución adecuada por los bienes y servicios producidos por la población rural en agricultura, artesanía u otras modalidades, (n) erradicará las peores formas de trabajo infantil y, en general, protegerá a los niños y adolescentes de cualquier forma de trabajo que pueda poner en peligro su educación, salud o desarrollo físico, mental, espiritual, moral o social; (o) promoverá mejores condiciones de trabajo y protegerá adecuadamente los derechos de las trabajadoras del hogar; (p) fomentará la concertación y el diálogo social entre los empresarios, los trabajadores y el Estado a través del Consejo Nacional de Trabajo, para promover el empleo, la competitividad de las empresas y asegurar los derechos de los trabajadores; y (q) desarrollará indicadores y sistemas de monitoreo que permitan establecer el impacto de las medidas económicas en el empleo.

V. VINCULACIÓN CON LA AGENDA LEGISLATIVA 2023/2024

La presente iniciativa legislativa guarda absoluta relación con la Agenda Legislativa 2023-2024 aprobada por Resolución Legislativa del Congreso N°002-2023-2024-CR y publicada en el Diario Oficial El Peruano el 17-10-2023:

OBJETIVO: II. EQUIDAD Y JUSTICIA SOCIAL.

POLÍTICAS DE ESTADO: -14: ACCESO AL EMPLEO PLENO, DIGNO Y PRODUCTIVO.

TEMAS/PROYECTOS DE LEY: -63: MEJORA EN LOS DERECHOS Y CONDICIONES LABORALES.
-69: EQUIPARACIÓN DE DERECHOS LABORALES