Proyecto de Ley N°...7783/2023-CR

CARLOS JAVIER ZEBALLOS MADARIAGA
Congresista de la República

CONGRESO de la REPÚBLICA

"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres
"Año del Bicentenario de la consolidación de nuestra Independencia y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho

CONGRESO DE LA REPÚBLICA
ÁREA DE TRÁMITE DOCUMENTARIO
08 MAYO 2024
RECIBIDO
Firma: Hora: 12:55 pm

PROYECTO DE LEY QUE PROPONE HOMOLOGAR DE FORMA PROGRESIVA LA REMUNERACIÓN MENSUAL DE LOS TRABAJADORES Y PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LOS INSTITUTOS PÚBLICOS DE INVESTIGACIÓN.

Los Congresistas de la República del **Grupo Parlamentario Podemos Perú**, a iniciativa del congresista **CARLOS JAVIER ZEBALLOS MADARIAGA**, en ejercicio de las facultades que se les confiere en el artículo 107° de la Constitución Política del Estado, concordante con el literal c) del artículo 22°, 76° y 75° del Reglamento del Congreso de la República, propone la siguiente:

El congreso de la República
Ha dado la siguiente Ley:

PROYECTO DE LEY QUE PROPONE HOMOLOGAR DE FORMA PROGRESIVA LA REMUNERACIÓN MENSUAL DE LOS TRABAJADORES Y PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LOS INSTITUTOS PÚBLICOS DE INVESTIGACIÓN.

Artículo 1. Objeto de la Ley

La presente ley tiene por objeto homologar de manera progresiva las remuneraciones correspondientes al personal contratado bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N°728, cuyos puestos se encuentran establecidos en el Cuadro de Asignación de Personal de dichos Pliegos, hasta que se realice el tránsito al régimen de la Ley N°30057, Ley del Servicio Civil, en concordancia con las políticas y planes nacionales de ciencia, tecnología e innovación y las del sector a la cual se encuentran adscritos.

Artículo 2. Finalidad

La finalidad de esta ley es contribuir a mitigar el impacto negativo en la gestión de los recursos humanos por la renuncia de personal calificado, los que se trasmiten en los procesos de convocatoria de cobertura de plazas, dado que las remuneraciones que se proponen para los científicos investigadores, servidores administrativos, y personal técnico calificado no son atractivos para potenciales postulantes a las coberturas de plazas vacantes.

Artículo 3. Autorización de homologación

Se autoriza a los titulares del Ministerio de Defensa, Ministerio del Ambiente, Ministerio de Salud, Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego, Ministerio de Energía y Minas, Ministerio de la Producción, y Universidad Nacional de Ingeniería, la aprobación de la nueva escala remunerativa se requiere la emisión de un decreto supremo, a solicitud de los Pliegos, de conformidad con lo establecido en la Cuarta Disposición Transitoria de la Ley Nº 28411, Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto, previo informe favorable de la

Dirección General de Presupuesto Público y de la Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Ministerio de Economía y Finanzas.

Artículo 4. Ámbito de aplicación

La presente Ley es aplicable al personal cuyos puestos se encuentren establecidos en los Cuadros de Asignación de Personal de los Pliegos 006: Comisión Nacional de Investigación y Desarrollo – CONIDA; 055: Instituto de Investigaciones de la Amazonía Peruana – IIAP; 056: Instituto Nacional de Investigación en Glaciares y Ecosistemas en Montaña – INAIGEM; 112 Instituto Geofísico del Perú – IGP; 131: Instituto Nacional de Salud – INS; 163: Instituto Nacional de Innovación Agraria – INIA; 220: Instituto Peruano de Energía Nuclear - IPEN; 221: Instituto Geológico, Minero y Metalúrgico – INGEMMET; 240: Instituto del Mar Peruano – IMARPE; Pliego 241: Instituto Tecnológico de la Producción – ITP; Pliego 331: Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología – SENAMHI; Pliego 332: Instituto Geográfico Nacional – IGN, en el marco de la Ley Nº 30057, Ley del Servicio Civil.

Artículo 5.- Financiamiento

Los gastos que demanden la adecuación de las entidades públicas a la presente Ley se atenderán únicamente con cargo a los presupuestos institucionales de las entidades involucradas, sin demandar recursos adicionales al Tesoro Público.

Firmado digitalmente por: JUAREZ CALLE Heidy Lisbeth FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 08/05/2024 12:17:48-0500

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

PRIMERA. Reglamentación

El Poder Ejecutivo, en un plazo máximo de 90 días hábiles emitirá la reglamentación y directivas correspondientes para la aplicación de la presente ley, previa opinión favorable de la Autoridad Nacional del Servicio Civil — SERVIR.

Lima, 29 de abril de 2024.

Firmado digitalmente por: BURGOS OLIVEROS Juan Bartolome FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 08/05/2024 11:53:31-0500

Firmado digitalmente por: ZEBALLOS MADARIAGA Carlos Javier FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 07/05/2024 20:20:07-0500

Firmado digitalmente por: LUNA GALVEZ Jose Leon FAU 20161749126 hard
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 08/05/2024 11:03:56-0500

DOCUMENTO FIRMADO DIGITALMENTE
CARLOS JAVIER ZEBALLOS MADARIAGA
CONGRESISTA DE LA REPÚBLICA

Firmado digitalmente por: PAREDES CASTRO Francis Jhasmina FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 08/05/2024 12:12:08-0500

Firmado digitalmente por: PIRON QUEBO Luis Raul FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 08/05/2024 12:26:15-0500

Firmado digitalmente por: LUNA GALVEZ Jose Leon FAU 20161749126 hard
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 08/05/2024 11:04:10-0500

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

1. FUNDAMENTO DE LA PROPUESTA

La iniciativa legislativa tiene como finalidad fortalecer la gestión institucional a través de una adecuada, razonable y equitativa política remunerativa acorde al mercado laboral, que permita atraer, motivar, promover y retener el talento humano, lo que permitirá adecuar las remuneraciones de sus científicos, investigadores y servidores administrativos, teniendo en cuenta que los salarios de estos profesionales no han sido actualizados.

En este sentido, la medida aspira a destacar el rol fundamental desempeñado en la generación de soluciones innovadoras que inciden de manera positiva en la productividad, la seguridad alimentaria y la sostenibilidad ambiental. Estos factores revisten una significativa importancia para el bienestar y el progreso de la sociedad peruana.

La promoción de la investigación, el desarrollo tecnológico y la implementación de innovaciones en el ámbito agrario conforman pilares esenciales para impulsar la competitividad, fomentar la diversificación económica y fomentar el avance social del país.

En virtud de esto, la intención subyacente es reconocer y valorar la labor realizada por los científicos, investigadores y servidores administrativos a través de esta excepcional medida de incremento salarial. De este modo, se busca incentivar la retención de talento y el continuo esfuerzo orientado hacia una transformación positiva en el sector. Los incrementos salariales y beneficios aprobados deberán contar con sustento y justificación, y su financiamiento deberá provenir de fuentes presupuestarias adecuadas.

El artículo 22 de la Constitución Política del Perú reconoce que el trabajo, en todas sus modalidades, es un deber y un derecho. De igual manera lo califica como base del bienestar social y medio de realización de la persona; por ello, de conformidad con el artículo 23 de la norma constitucional, corresponde al Estado promover condiciones para el progreso social y económico, en especial mediante políticas de fomento del empleo productivo y de educación para el trabajo.

El artículo 3 del Convenio 81 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre la inspección del trabajo, ratificado por el Estado Peruano, establece que el sistema de inspección del trabajo está encargado de velar por el cumplimiento de las disposiciones legales relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión, así como de facilitar información técnica y asesorar a los empleadores y a los trabajadores sobre la manera más efectiva de cumplir las referidas disposiciones legales.

2. PROBLEMÁTICA

Como es de conocimiento público, han transcurrido más de dos décadas sin que se realice ningún ajuste en sus ingresos. Esta prolongada ausencia de actualización salarial ha dado lugar a una serie de desafíos y consecuencias que demandan una atención inmediata.

Entre los retos sociales que enfrentan nuestros servidores e investigadores, destacan los siguientes:

2.1. Inflación y Costo de Vida

El costo de vida en el país ha experimentado un incremento significativo debidoa la inflación y otros

www.congreso.gob.pe Jr. Huallaga 358 - Edif. Fernando Belaunde T. of. 206 - Lima, Perú
Teléfono: 311-7214

factores económicos. Este fenómeno ha provocado una gradual erosión del poder adquisitivo de nuestros colaboradores, lo que afecta su calidad de vida y su capacidad para afrontar los gastos cotidianos. La implementación del aumento propuesto mitigaría estasituación y garantizaría un nivel de vida adecuado paraaquellos que contribuyen al éxito y desarrollo de los Institutos Públicos de Investigación - IPI

2.2. Retención de Talento y Motivación

La carencia de ajustes salariales durante un período tan prolongado puede tener un impacto negativo en la retención de talento y en la motivación de los servidores e investigadores. La competencia por profesionales altamente calificados es continua y es esencial ofrecer una remuneración competitiva para retener a los colaboradores más valiosos y experimentados. Un incremento salarial apropiado no sÓlo reconocería su dedicación y esfuerzo, sino que también serviría como incentivo para mantener su excelencia laboral de manera constante.

2.3. Reconocimiento de Contribuciones

Los servidores e investigadores desempeñan un papel crucial en el progreso agrario y tecnológico del país. Su compromiso y contribuciones han impulsado avances significativos en la investigación y la innovación agrícola, beneficiando a toda la nación. Un aumento salarial no solo sería un acto de justicia, sino también un merecido reconocimiento a su labor y a su importancia para el desarrollo sostenible del sector agrícola.

2.4. Competitividad Internacional

Al brindar bonificaciones a los investigadores, se fortalece la competitividad nacional e internacional, atrayendo y reteniendo talento que contribuya al progreso científico y tecnológico del país.

2.5. Mejora del Clima Laboral y Cumplimiento Normativo

La falta de actualización salarial a lo largo de más de dos décadas no solo afecta la equidad salarial, sino que también impacta el clima laboral y el cumplimiento de las normativas actuales en cuanto a la remuneración justa y el bienestar de los colaboradores. En un entorno laboral que valora la motivación y la satisfacción del equipo, es esencial que se demuestre su compromiso con el bienestar de los servidores e investigadores, alineándose con las expectativas modernas y las regulaciones laborales que promueven condiciones de trabajo adecuadas y unaretribución justa por el esfuerzo desempeñado.

Este enfoque no solo repercutirá positivamente en la satisfacción de los colaboradores, sino que también fortalecería la imagen de todos los institutos públicos de investigación, evidenciando a cada uno de estos, como una institución comprometida con el desarrollo integral de su equipo humano y la aplicación de prácticas laborales éticas y actualizadas.

Dadas estas circunstancias, es imperativo llevar a cabo unarevisión integral de los salarios de los servidores e investigadores, así como el efectuar los ajustes necesarios para asegurar una compensación acorde a su experiencia yresponsabilidades, así como a la situación económica actual. Este aumento no solo sería una inversión en nuestrocapital humano, sino también en el futuro de la investigación y la innovación en nuestro país.

3. MECANISMO PARA SU IMPLEMENTACIÓN

Los beneficiarios directos de esta medida serían los científicos e investigadores que llevan a cabo los procesos misionales, así como los servidores que desempeñan roles en la administración de los sistemas administrativos del estado peruano. Ambos gruposcontribuyen al desarrollo y avance del sector agrario y tecnológico del país. Un aumento salarial adecuado reconocerá y valorará su dedicación, esfuerzo y contribuciones significativas en la investigación y la innovación agraria, así como en la gestión eficiente de las labores administrativas.

Los científicos, investigadores y servidores se beneficiarían directamente al recibir una retribución que refleje su experiencia, responsabilidades y la importancia desu trabajo para el progreso sostenible del sector agrícola y de riego. Además de mejorar su calidad de vida y capacidadpara afrontar los costos cotidianos, un aumento salarial también tendría un impacto positivo en su motivación ysatisfacción laboral, lo que podría influir en su retención a largo plazo y en su continua dedicación a la misión

En última instancia, al beneficiar a los científicos, investigadores y servidores, la medida también tendría un efecto indirecto en la institución misma y en el sector agrarioen general, al fortalecer el equipo humano detrás de la generación de nuevas variedades, tecnologías y soluciones innovadoras para los desafíos del sector, así como en la gestión efectiva de los sistemas administrativos esenciales para el funcionamiento del estado peruano.

4. ANÁLISIS COSTO-BENEFICIO.

La presente iniciativa no genera ningún gasto al Tesoro Público, puesto que las medidas planteadas serán ejecutadas con el presupuesto del sector, lo que su implementación no generará ningún egreso adicional al Estado.

SUJETO	EFECTO	BENEFICIO
POLÍTICO	Tiene como base fundamental los sueldos ínfimos que perciben los trabajadores de la entidad y su congelamiento desde el año 2002. Este ajuste se alinea con la trascendencia estratégica de sus funciones para el desarrollo sostenible del sector agrario y de riego.	Se contará con profesionales idóneos para que la entidad continúe investigando, innovando y generando nuevas tecnologías a favor de los productores agrarios.
ECONÓMICO	La promoción de la investigación, el desarrollo tecnológico y la implementación de innovaciones en el ámbito agrario conforman pilares esenciales para impulsar la competitividad, fomentar la diversificación económica y fomentar el avance social del país	Aprobar una nueva escala remunerativa a favor de los trabajadores sujetos al régimen laboral del Decreto Legislativo 728 del Instituto Nacional de Innovación Agraria (INIA).
SOCIAL	La medida aspira a destacar el rol fundamental desempeñado por el INIA en la generación de soluciones innovadoras que inciden de manera positiva en la productividad, la seguridad alimentaria y la sostenibilidad ambiental. Estos factores revisten una significativa importancia para el bienestar y el progreso de la sociedad peruana	En virtud de esto, la intención subyacente es reconocer y valorar la labor realizada por los científicos, investigadores y servidores administrativos del INIA a través de esta excepcional medida de incremento salarial. Se busca incentivar la retención de talento y el continuo esfuerzo orientado hacia una transformación positiva en el sector.

5. EFECTO DE LA VIGENCIA DE LA NORMA SOBRE LA LEGISLACIÓN NACIONAL

El proyecto de ley no genera ningún impacto negativo, por el contrario, con su aprobación se colaborará significativamente en valorar la labor realizada por los científicos, investigadores y servidores administrativos del INIA a través de esta excepcional medida de incremento salarial. Asimismo, busca incentivar la retención de talento y el continuo esfuerzo orientado hacia una transformación positiva en el sector.

6. VINCULACIÓN CON LAS POLÍTICAS DE ESTADO DEL ACUERDO NACIONAL

La presente propuesta de ley se encuentra alineada en el Segundo Tercer Eje Temático sobre Equidad y Justicia Social, enmarcado en la Décimo Catorceava Política de Estado, respeto al Acceso al Empleo Pleno, Digno y Productivo. 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 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.