



PROYECTO DE LEY QUE MODIFICA LA ESCALA REMUNERATIVA DE LOS TRABAJADORES DEL RÉGIMEN DEL DECRETO LEGISLATIVO N° 728 DE LA AUTORIDAD NACIONAL DEL AGUA Y EXONERA AL PLIEGO 164 DE RESTRICCIONES PRESUPUESTARIAS.

El congresista que suscribe, **SEGUNDO TEODOMIRO QUIROZ BARBOZA** miembro de la bancada BLOQUE MAGISTERIAL DE CONCERTACIÓN NACIONAL al amparo de los artículos 102° y 107° de la Constitución Política del Estado, concordante con los artículos 75° y 76°, 2 del Reglamento del Congreso de la República, presenta la siguiente:

LEY QUE MODIFICA LA ESCALA REMUNERATIVA DE LOS TRABAJADORES DEL RÉGIMEN DEL DECRETO LEGISLATIVO N° 728 DE LA AUTORIDAD NACIONAL DEL AGUA Y EXONERA AL PLIEGO 164 DE RESTRICCIONES PRESUPUESTARIAS

Artículo 1.- Objeto de la Ley

La presente ley tiene por objeto autorizar la actualización de la escala remunerativa para los trabajadores de la Autoridad Nacional del Agua (ANA) sujetos al régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728, en atención a la inflación acumulada y a la necesidad de garantizar una remuneración acorde con el costo de vida actual. Asimismo, se establece la exoneración del Pliego 164: Autoridad Nacional del Agua de lo dispuesto en los artículos 6 y 9 de la Ley N° 32185, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2025.

Artículo 2.- Aprobación de la nueva escala remunerativa

Se autoriza al Ministerio de Economía y Finanzas la aprobación de la nueva escala remunerativa de los servidores de la Autoridad Nacional del Agua comprendidos en el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728, conforme a la propuesta elaborada en el Convenio Colectivo a Nivel Descentralizado 2022-2023, suscrito entre la Autoridad Nacional del Agua y el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Autoridad Nacional del Agua (SINATRANA).

Artículo 3.- Exoneración del Pliego 164 de las restricciones presupuestarias

Se exonera al Pliego 164: Autoridad Nacional del Agua de lo dispuesto en los artículos 6 y 9 de la Ley N° 32185, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2025, permitiendo la implementación de la nueva escala remunerativa sin restricciones en la gestión de recursos para este propósito.

Artículo 4.- Fuente de financiamiento

La implementación de la nueva escala remunerativa será financiada exclusivamente con los Recursos Directamente Recaudados por la Autoridad Nacional del Agua, sin generar demanda adicional al Tesoro Público.

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA FINAL

UNICA. Reglamentación

El Poder Ejecutivo, a través de los órganos competentes, dictará las disposiciones reglamentarias necesarias para la aplicación de la presente ley en un plazo no mayor de treinta (30) días calendario desde su entrada en vigencia.

Lima, 13 de marzo de 2025



Firmado digitalmente por:
QUIROZ BARBOZA Segundo
Teodomi FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 13/03/2025 10:33:09-0500



Firmado digitalmente por:
QUIROZ BARBOZA Segundo
Teodomi FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 13/03/2025 10:32:25-0500



Firmado digitalmente por:
VASQUEZ VELA Lucinda FAU
20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 13/03/2025 11:58:33-0500



Firmado digitalmente por:
GUTIERREZ TICONA Paul
Silvio FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 13/03/2025 11:36:33-0500



Firmado digitalmente por:
MEDINA HERMOSILLA
Elizabeth Sara FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 13/03/2025 13:19:45-0500



Firmado digitalmente por:
ZEA CHOQUECHAWI Oscar
FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 13/03/2025 15:58:03-0500



Firmado digitalmente por:
TACURI VALDIVIA German
Adolfo FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 13/03/2025 16:13:03-0500

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

I. CONSIDERACIONES PRELIMINARES

La presente iniciativa legislativa tiene como finalidad la actualización de la escala remunerativa de los trabajadores de la Autoridad Nacional del Agua (ANA) sujetos al régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728. Esta actualización responde a la necesidad de garantizar una remuneración equitativa y suficiente que refleje el incremento del costo de vida en los últimos años, en concordancia con los principios establecidos en la Constitución Política del Perú y con el objetivo de fortalecer la gestión de los recursos hídricos en el país.

El artículo 24° de la Constitución establece que todo trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, la cual debe procurar su bienestar y el de su familia. Sin embargo, los servidores de la Autoridad Nacional del Agua no han recibido una actualización en su escala remunerativa que compense la inflación acumulada desde 2012, afectando significativamente su poder adquisitivo. Asimismo, el artículo 23° de la misma Carta Magna señala que el trabajo es objeto de atención prioritaria del Estado, lo que implica que las políticas públicas deben garantizar condiciones laborales adecuadas y justas, incluyendo la protección del salario como un derecho fundamental.¹

Desde el año 2012, el Perú ha experimentado un incremento sostenido en los precios, con una inflación acumulada del 51.55% hasta 2024. Según datos del Banco Central de Reserva del Perú (BCRP), la inflación ha impactado en la capacidad adquisitiva de los trabajadores, reduciendo el valor real de sus ingresos y afectando su calidad de vida. En este contexto, la falta de una actualización salarial en la ANA ha colocado a sus trabajadores en una situación de desventaja económica en comparación con otros sectores públicos y privados que han ajustado sus remuneraciones conforme al aumento del costo de vida.²

Ante esta situación, la Autoridad Nacional del Agua y el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Autoridad Nacional del Agua (SINATRANA) suscribieron el Convenio Colectivo a Nivel Descentralizado 2022-2023, en el cual se reconoce la necesidad de revisar y actualizar la escala remunerativa de los trabajadores bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 728. Dicho acuerdo refleja un compromiso institucional con la mejora de las condiciones laborales y el fortalecimiento del capital humano dentro de la ANA, reconociendo el impacto de la inflación sobre las remuneraciones y la importancia de garantizar un nivel de vida adecuado para su personal.

¹ Constitución Política del Perú

² Banco Central de Reserva del Perú. Inflación en Perú: datos y análisis 2012-2024. Recuperado de <https://www.bcrp.gob.pe>

La presente propuesta legislativa también se sustenta en el principio de responsabilidad fiscal y sostenibilidad presupuestaria, ya que la implementación de la nueva escala remunerativa será financiada íntegramente con los Recursos Directamente Recaudados por la ANA, sin generar demanda adicional al Tesoro Público. De esta manera, se asegura que la medida sea viable económicamente y que no afecte la estabilidad fiscal del país. Además, en años anteriores, la ANA ha registrado saldos no ejecutados, lo que confirma la existencia de recursos suficientes para financiar la actualización salarial sin comprometer otras obligaciones presupuestarias.

Actualizar la escala remunerativa de los trabajadores de la Autoridad Nacional del Agua es una medida necesaria para garantizar que su poder adquisitivo no se siga deteriorando, fortalecer su compromiso con la institución y mejorar la calidad del servicio que prestan en la gestión de los recursos hídricos del país. Asimismo, la implementación de esta medida permitirá reducir la brecha salarial existente dentro del sector público, garantizando condiciones laborales más justas y alineadas con el costo de vida actual.

II. PROBLEMÁTICA QUE SE PRETENDE SOLUCIONAR Y FUNDAMENTOS DE LA PROPUESTA

La Autoridad Nacional del Agua (ANA) es una entidad clave en la gestión y conservación de los recursos hídricos del Perú, una función esencial en un país donde la disponibilidad de agua varía significativamente entre regiones y donde la gestión eficiente de este recurso es crucial para el desarrollo sostenible. Sin embargo, los trabajadores de la ANA, quienes desempeñan un rol estratégico en la planificación, supervisión y control del agua a nivel nacional, enfrentan una serie de problemáticas laborales que afectan su desempeño, estabilidad económica y calidad de vida. La falta de una actualización de la escala remunerativa desde hace varios años ha generado condiciones adversas que impactan directamente en la eficiencia institucional y en la moral del personal.

El incumplimiento de la actualización salarial ha generado una pérdida significativa del poder adquisitivo de los trabajadores bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 728, quienes han visto cómo el costo de vida ha aumentado mientras sus ingresos se han mantenido estáticos. Esta situación no solo afecta su bienestar personal y familiar, sino que también ha desencadenado una serie de consecuencias negativas a nivel organizacional. La desmotivación laboral, la fuga de talento hacia otras entidades con mejores condiciones salariales, la inequidad en la remuneración respecto a otros organismos públicos y la posible afectación en la calidad del servicio público son algunas de las problemáticas más relevantes que requieren una pronta solución. Dentro de los problemas identificados tenemos:

2.1. Pérdida del poder adquisitivo debido a la inflación acumulada

Desde el año 2012, el Perú ha experimentado un incremento sostenido en los niveles de inflación, lo que ha afectado el poder adquisitivo de los trabajadores en distintos sectores. Según datos del Banco Central de Reserva del Perú (BCRP), la inflación acumulada entre 2012 y 2024 ha superado el 50%, lo que significa que los precios de bienes y servicios esenciales han aumentado considerablemente, sin que las remuneraciones de los trabajadores de la ANA hayan sido ajustadas en la misma proporción. Esto ha generado una disminución en su capacidad de compra, afectando su bienestar económico y su calidad de vida.³

La falta de ajuste salarial acorde con la inflación acumulada implica que los trabajadores deben afrontar mayores costos de vivienda, alimentación, transporte y salud sin contar con un incremento en sus ingresos. Este problema se agrava en contextos de crisis económica o inestabilidad financiera, donde los costos pueden aumentar de manera más acelerada. En este sentido, la ausencia de una política de actualización salarial en la ANA ha provocado que sus trabajadores enfrenten una progresiva precarización laboral, que contrasta con el mandato constitucional que establece que todo trabajador debe recibir una remuneración equitativa y suficiente.

El mantenimiento de una escala remunerativa desfasada no solo afecta a los trabajadores, sino que también genera problemas en la estabilidad institucional. Si los empleados de la ANA continúan perdiendo poder adquisitivo sin una respuesta efectiva del Estado, el descontento laboral puede traducirse en una menor productividad, ausentismo o incluso medidas de protesta que afecten la operatividad de la institución. Esto pone en riesgo la capacidad de la ANA para cumplir con su misión de administrar los recursos hídricos de manera eficiente y sostenible.

2.2. Desmotivación y disminución en la productividad laboral

La falta de reconocimiento y compensación adecuada a los trabajadores de la ANA ha generado un profundo sentimiento de desmotivación en la institución. Según estudios del Banco Mundial, los trabajadores que perciben que su salario no es acorde a su esfuerzo y responsabilidad tienden a experimentar una caída en su compromiso y productividad laboral. Este fenómeno es especialmente grave en entidades públicas, donde el reconocimiento económico es una de las principales herramientas para fomentar la estabilidad y el desempeño laboral.

³ Banco Central de Reserva del Perú. Reporte de Inflación y Perspectivas Económicas 2024-2025. Recuperado de <https://www.bcrp.gob.pe>

En el caso de la ANA, la ausencia de una actualización remunerativa ha generado una sensación de abandono y falta de valoración por parte del Estado. Muchos trabajadores consideran que, a pesar de su esfuerzo y dedicación, su labor no es reconocida de manera justa, lo que impacta directamente en su moral y en su nivel de motivación. Este problema se traduce en una disminución de la eficiencia en la gestión de los recursos hídricos del país, ya que un equipo desmotivado difícilmente podrá mantener los niveles de desempeño y compromiso necesarios para garantizar un servicio público de calidad.⁴

Además, la desmotivación laboral puede provocar un aumento en la rotación de personal, lo que conlleva costos adicionales para la institución en términos de capacitación y adaptación de nuevos trabajadores. La fuga de talento hacia otras entidades que ofrecen mejores condiciones salariales debilita la capacidad operativa de la ANA, afectando su capacidad para responder a los desafíos relacionados con la gestión del agua en el país.

2.3. Inequidad salarial en comparación con otras entidades públicas

Los trabajadores de la ANA han sido relegados en términos de actualización salarial en comparación con otras entidades del Estado. Mientras que en algunos sectores se han realizado ajustes para compensar la inflación y mejorar las condiciones laborales, los servidores de la ANA no han recibido incrementos significativos en más de una década, lo que los coloca en una posición de desigualdad frente a otros trabajadores del sector público.

Esta inequidad salarial ha generado un profundo malestar en la institución, ya que los trabajadores perciben que su labor no es valorada de la misma manera que en otras entidades estatales. Esta situación puede generar un desbalance en la administración pública, ya que los servidores de la ANA podrían verse tentados a buscar oportunidades laborales en instituciones que ofrezcan mejores condiciones salariales y beneficios laborales.⁵

Además, la falta de actualización salarial en la ANA dificulta la retención de personal altamente calificado, lo que puede afectar la continuidad y eficacia de los proyectos de gestión de recursos hídricos en el país. Si la institución no puede ofrecer un esquema salarial competitivo, será difícil atraer y retener talento especializado en la administración y conservación del agua, un recurso estratégico para el desarrollo nacional.

⁴ Banco Mundial. Impacto de la inflación en los trabajadores del sector público en América Latina. Recuperado de <https://www.bancomundial.org>

⁵ Instituto Nacional de Estadística e Informática. Informe de inflación y costos de vida en el Perú. Recuperado de <https://www.inei.gob.pe>

2.4. Impacto en la calidad de los servicios públicos y en la gestión de recursos hídricos

El deterioro de las condiciones laborales en la ANA no solo afecta a los trabajadores, sino también a la calidad de los servicios que la institución brinda a la ciudadanía. La gestión del agua es un componente esencial para sectores clave como la agricultura, la industria y el consumo humano, y requiere de un personal altamente comprometido y motivado para garantizar su eficiencia.

Si los trabajadores de la ANA continúan percibiendo salarios que no reflejan la realidad económica del país, es probable que la calidad de los servicios que prestan se vea afectada. Una institución con trabajadores desmotivados y con problemas financieros difícilmente podrá garantizar la eficiencia en la gestión de los recursos hídricos, lo que puede derivar en problemas como la falta de regulación en el uso del agua, conflictos entre sectores productivos y la inadecuada conservación de cuencas y ecosistemas hídricos.

Por lo tanto, la actualización de la escala remunerativa de los trabajadores de la ANA no solo es una medida de justicia laboral, sino una acción estratégica para garantizar la estabilidad y eficiencia de la entidad, asegurando una gestión del agua sostenible y efectiva en beneficio de toda la sociedad.

La actualización de la escala remunerativa de los trabajadores de la Autoridad Nacional del Agua (ANA), sujetos al régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728, es una medida esencial para abordar las problemáticas previamente identificadas. Esta propuesta se sustenta en fundamentos legales, económicos y sociales que buscan garantizar condiciones laborales justas y mejorar la eficiencia institucional en la gestión de los recursos hídricos del país. Los fundamentos de esta propuesta se basan en los siguientes principios y objetivos:

2.5. Cumplimiento de los principios constitucionales y legales

La Constitución Política del Perú, en su artículo 24°, establece que "el trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual". Este mandato constitucional obliga al Estado y a sus entidades a garantizar que las remuneraciones de sus trabajadores sean justas y adecuadas a las condiciones económicas actuales. La falta de actualización salarial en la ANA vulnera este derecho fundamental, afectando el bienestar de sus trabajadores y contraviniendo los principios de justicia social y equidad laboral.⁶

⁶ El País. Los sindicatos elevan la presión sobre el Gobierno para que negocie subidas salariales para los empleados públicos. Recuperado de <https://elpais.com/>

Además, el artículo 26° de la Constitución señala que en la relación laboral se respetan, entre otros, los siguientes principios: "igualdad de oportunidades sin discriminación" e "igualdad salarial". En este sentido, la actualización de la escala remunerativa de los trabajadores de la ANA es una medida necesaria para cumplir con estos preceptos constitucionales y asegurar que el personal de la entidad cuente con una remuneración acorde a sus responsabilidades y al costo de vida actual.

2.6. Recuperación del poder adquisitivo y mejora del bienestar de los trabajadores

La inflación acumulada en el país ha erosionado significativamente el poder adquisitivo de los trabajadores de la ANA. Según datos del Banco Central de Reserva del Perú (BCRP), la inflación interanual ha mostrado incrementos considerables en los últimos años, afectando la capacidad de los trabajadores para cubrir sus necesidades básicas. Sin una actualización salarial que compense este incremento en el costo de vida, los trabajadores ven disminuido su bienestar y calidad de vida.⁷

La propuesta de actualización salarial busca restituir el poder adquisitivo perdido, permitiendo que los trabajadores de la ANA puedan afrontar los gastos cotidianos y mejorar su bienestar general. Al garantizar una remuneración que refleje la realidad económica actual, se contribuye a la estabilidad financiera y emocional de los empleados, lo que repercute positivamente en su desempeño laboral y en la calidad de los servicios que brindan.

2.7. Fortalecimiento de la motivación y productividad laboral

La desmotivación laboral, derivada de la falta de reconocimiento y compensación adecuada, puede conducir a una disminución en la productividad y eficiencia de una organización. Estudios han demostrado que la ausencia de expectativas salariales adecuadas y la falta de un proyecto empresarial claro son causas frecuentes de desmotivación. En el contexto de la ANA, la actualización de la escala remunerativa serviría como un reconocimiento al esfuerzo y dedicación de sus trabajadores, incrementando su motivación y compromiso con la institución.⁸

Un personal motivado es más propenso a mostrar proactividad, creatividad y eficiencia en sus labores, lo que se traduce en una mejora en la gestión de los recursos hídricos del país. Al valorar y recompensar adecuadamente a los

⁷ Organización Internacional del Trabajo. Informe Mundial sobre Salarios 2022-2023 – Resumen ejecutivo. Recuperado de <https://www.ilo.org/>

⁸ Scotiabank. Inflación: ¿qué es y cómo afectan tus ingresos?. Recuperado de <https://www.scotiabank.com.pe/>

trabajadores, se fomenta un ambiente laboral positivo que impulsa la productividad y la calidad del servicio público.

2.8. Promoción de la equidad salarial y retención del talento humano

La inequidad salarial en comparación con otras entidades públicas puede generar descontento y propiciar la fuga de talento hacia instituciones que ofrecen mejores condiciones laborales. Al actualizar la escala remunerativa de los trabajadores de la ANA, se promueve la equidad salarial dentro del sector público, asegurando que el personal reciba una compensación justa y acorde a sus responsabilidades y competencias.

Esta medida es fundamental para la retención del talento humano, ya que los trabajadores se sentirán valorados y motivados para continuar desarrollando sus carreras dentro de la ANA. La estabilidad y continuidad del personal capacitado son esenciales para la eficiencia y eficacia en la gestión de los recursos hídricos, garantizando que la institución cuente con profesionales comprometidos y experimentados en sus filas.

III. ANTECEDENTES

La necesidad de actualizar la escala remunerativa de los trabajadores de la Autoridad Nacional del Agua (ANA), sujetos al régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728, responde a una serie de cambios normativos y económicos que han impactado en el sector público. A lo largo del tiempo, diversas disposiciones legales han regulado el régimen laboral de la ANA, sin embargo, las condiciones salariales han permanecido estáticas a pesar del incremento del costo de vida y la inflación acumulada en el país.

Desde la creación de la Autoridad Nacional del Agua (ANA), mediante la Ley N° 29338 - Ley de Recursos Hídricos en 2008, la entidad se consolidó como el órgano rector en la gestión de los recursos hídricos en el Perú. No obstante, los trabajadores de la ANA han sido regulados bajo el Decreto Legislativo N° 728, el cual establece el régimen laboral de la actividad privada dentro del sector público. En 2012, mediante el Decreto Supremo N° 294-2012-EF, se aprobó una nueva escala remunerativa para los servidores de la ANA, la cual contemplaba beneficios como gratificaciones y bonificaciones, pero sin prever una actualización periódica que permitiera ajustarse a las condiciones económicas cambiantes del país.

En los últimos años, la falta de ajustes salariales ha generado un deterioro progresivo en el poder adquisitivo de los trabajadores de la ANA. La inflación acumulada desde 2012 ha superado el 51.55%, de acuerdo con el Banco Central de Reserva del Perú (BCRP), lo que ha reducido significativamente el valor real de los salarios. Pese a estos incrementos en el costo de vida, los trabajadores de la entidad no han recibido aumentos salariales proporcionales, lo que ha generado un creciente descontento y afectado la

motivación laboral. Esta situación contraviene principios constitucionales fundamentales, como el derecho a una remuneración equitativa y suficiente, establecido en el artículo 24° de la Constitución Política del Perú.

En el ámbito legislativo, diversos proyectos han sido presentados para abordar esta problemática, como:

Proyecto de Ley 8088/2023-CR: La presente Ley tiene como objeto la actualización de la escala remunerativa para los servidores sujetos al régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728 del Ministerio Público.⁹

Proyecto de Ley 8753/2024-CR: La presente ley tiene por objeto aprobar la nueva Escala Remunerativa de los trabajadores sujetos al régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Fomento del Empleo, del Ministerio Público; con la finalidad es fortalecer las remuneraciones justas y acorde a las funciones y responsabilidades de la entidad.¹⁰

Proyecto de Ley 10274/2024-CR: La presente Ley tiene como objeto autorizar la actualización de la escala remunerativa de los trabajadores del Ministerio Público, sujetos al régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Fomento del Empleo; con la finalidad de promover y fortalecer el derecho a un trabajo digno con una remuneración equitativa y justa.¹¹

Proyecto de Ley 9628/2024-CR: La presente ley tiene por objeto autorizar la aprobación de una nueva escala remunerativa para los trabajadores del Instituto Nacional Innovación Agraria – INIA.¹²

A nivel internacional, diversos países han implementado políticas similares con el objetivo de garantizar salarios competitivos y equitativos dentro del sector público. En Colombia, la Ley 617 de 2000 establece parámetros salariales para los servidores públicos, asegurando que las remuneraciones sean proporcionales a la función desempeñada y al nivel de responsabilidad dentro del Estado. Asimismo, en República Dominicana, el Ministerio de Administración Pública (MAP) implementó en 2024 una reforma salarial para cargos especializados en tecnología, ajustando las remuneraciones en función de criterios técnicos y la oferta y demanda del mercado. Estas experiencias internacionales evidencian la importancia de establecer escalas salariales actualizadas y equitativas en el sector público, con el fin de atraer y retener talento calificado, garantizar la eficiencia institucional y asegurar la calidad de los servicios brindados a la ciudadanía.

⁹ <https://wb2server.congreso.gob.pe/spley-portal/#/expediente/2021/8088>

¹⁰ <https://wb2server.congreso.gob.pe/spley-portal/#/expediente/2021/8753>

¹¹ <https://wb2server.congreso.gob.pe/spley-portal/#/expediente/2021/10274>

¹² <https://wb2server.congreso.gob.pe/spley-portal/#/expediente/2021/9628>

IV. MARCO NORMATIVO

- Constitución Política del Perú.
- Ley N° 29338, Ley de Recursos Hídricos
- Decreto Legislativo N° 728, Ley de Fomento del Empleo
- Decreto Supremo N° 294-2012-EF, Aprueba una escala remunerativa para los trabajadores de la Autoridad Nacional del Agua (ANA).
- Ley N° 30709, Ley que Prohíbe la Discriminación Remunerativa entre Varones y Mujeres.

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

La promulgación y entrada en vigencia de la presente ley generará un impacto significativo en la legislación nacional, especialmente en lo que respecta a la regulación de las remuneraciones en el sector público, la gestión presupuestaria y la equidad salarial dentro de las entidades estatales. Su implementación permitirá corregir la falta de actualización de la escala remunerativa de los trabajadores de la Autoridad Nacional del Agua (ANA) sujetos al Decreto Legislativo N° 728, alineando sus ingresos con la realidad económica actual y garantizando el cumplimiento de principios constitucionales y laborales fundamentales.

Uno de los efectos más relevantes de esta norma será la modificación del régimen de remuneraciones en la ANA, permitiendo que los trabajadores de la entidad reciban una compensación acorde con el costo de vida actual. De este modo, se dará cumplimiento al artículo 24° de la Constitución Política del Perú, que establece el derecho de todo trabajador a una remuneración equitativa y suficiente, así como al artículo 23°, que dispone que el trabajo es objeto de atención prioritaria del Estado. Asimismo, la actualización salarial contribuirá a consolidar los acuerdos establecidos en el Convenio Colectivo a Nivel Descentralizado 2022-2023, suscrito entre la ANA y el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Autoridad Nacional del Agua (SINATRANA), asegurando que los compromisos laborales sean cumplidos y respetados.

Otro efecto importante de la norma será la exoneración del Pliego 164: Autoridad Nacional del Agua de las restricciones presupuestarias establecidas en los artículos 6 y 9 de la Ley N° 32185 - Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2025. Esta medida permitirá que la ANA implemente la nueva escala remunerativa utilizando sus propios Recursos Directamente Recaudados, sin generar demanda adicional al Tesoro Público. Con ello, se garantizará que la mejora salarial se realice dentro de un marco de sostenibilidad financiera, evitando afectar el equilibrio presupuestario del Estado y respetando los principios de eficiencia y autonomía financiera en la administración pública.

Asimismo, la entrada en vigencia de esta norma contribuirá a la reducción de la inequidad salarial en el sector público. En la actualidad, los trabajadores de la ANA

perciben remuneraciones inferiores a las de otros servidores públicos con funciones similares, lo que genera desigualdad y descontento dentro de la entidad. La aprobación de esta ley permitirá corregir esta situación y alinear las condiciones salariales de los trabajadores de la ANA con estándares más justos y competitivos, en concordancia con los principios establecidos en la Ley N° 30709 - Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres. De este modo, se fortalecerá el derecho a la igualdad salarial y de oportunidades dentro del sector público, evitando que la ANA quede rezagada respecto a otras entidades estatales en términos de compensaciones económicas.

Por otro lado, la implementación de esta norma reforzará el derecho a la negociación colectiva dentro del sector público, en línea con lo establecido en tratados internacionales ratificados por el Perú, como el Convenio N° 98 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que protege la negociación colectiva y el derecho a la libre sindicación. Al garantizar el cumplimiento del convenio colectivo suscrito entre la ANA y su sindicato, la norma establecerá un precedente importante en el respeto y aplicación de los acuerdos laborales, consolidando el diálogo social y promoviendo relaciones laborales más estables y armoniosas dentro de la administración pública.

Finalmente, la norma tendrá un impacto positivo en la sostenibilidad financiera de la ANA, asegurando que la entidad pueda mantener una política salarial justa sin necesidad de recurrir a transferencias extraordinarias del Tesoro Público. Al permitir que los aumentos salariales se financien exclusivamente con los Recursos Directamente Recaudados por la ANA, se optimizará la gestión de los fondos públicos y se fortalecerá la capacidad de la entidad para administrar sus recursos de manera eficiente y autónoma. Esto contribuirá a una administración más moderna y sostenible, garantizando que la actualización de las remuneraciones no represente un riesgo para la estabilidad fiscal del país.

VI. ANÁLISIS COSTO BENEFICIO

La implementación de la presente ley, que autoriza la actualización de la escala remunerativa de los trabajadores de la Autoridad Nacional del Agua (ANA) bajo el Decreto Legislativo N° 728, representa una medida con impactos positivos tanto en el ámbito económico como en el social y administrativo. Un aspecto fundamental a destacar es que esta actualización no generará gasto adicional al erario nacional, ya que será financiada íntegramente con los Recursos Directamente Recaudados por la ANA, lo que garantiza su sostenibilidad financiera sin afectar el presupuesto del Estado. Dentro de los impactos vinculados a la presente iniciativa tenemos:

Impacto Social

El impacto social de esta medida es significativo, ya que al mejorar las condiciones laborales de los trabajadores de la ANA, se refuerza la capacidad operativa de la institución y, por ende, la calidad de los servicios que presta a la ciudadanía. La gestión de los recursos hídricos es un componente estratégico para el desarrollo

sostenible del país, y contar con un equipo técnico motivado y adecuadamente remunerado permitirá una administración más eficiente y eficaz de este recurso vital.

Asimismo, la mejora en las condiciones salariales contribuirá a la estabilidad laboral dentro de la ANA, reduciendo la rotación de personal y asegurando la continuidad de políticas y programas de gestión del agua. Esto es especialmente relevante en un contexto donde la planificación y regulación del uso del agua requieren experiencia y conocimientos técnicos especializados que solo pueden garantizarse con la permanencia de personal calificado en la entidad.

Impacto Económico

Uno de los beneficios directos de esta medida es la recuperación del poder adquisitivo de los trabajadores de la ANA, quienes han visto sus ingresos deteriorados por la inflación acumulada en los últimos años. Con este ajuste salarial, los empleados podrán mantener un nivel de vida acorde con el costo actual de bienes y servicios, lo que contribuirá a mejorar su bienestar y estabilidad económica.

Además, la actualización de la escala remunerativa reducirá la brecha salarial entre los trabajadores de la ANA y aquellos de otras entidades públicas que han recibido incrementos en sus remuneraciones. Esto fomentará un ambiente laboral más justo y equitativo, promoviendo la permanencia del talento dentro de la entidad y evitando la fuga de profesionales hacia instituciones que ofrecen mejores condiciones económicas.

Desde el punto de vista institucional, el aumento en la motivación y satisfacción laboral tendrá un impacto positivo en la productividad y eficiencia del personal de la ANA. Un trabajador bien remunerado y valorado tiende a ser más comprometido y proactivo, lo que se traduce en una mejora en la calidad del servicio brindado y en una mayor eficiencia en la gestión de los recursos hídricos del país..

Impacto en la Sostenibilidad

Desde una perspectiva fiscal, la actualización de la escala remunerativa de la ANA es una medida sostenible y responsable, ya que se basa en la utilización de recursos propios de la entidad sin generar una carga adicional para el Estado. Al estar financiada con ingresos generados por tasas y derechos administrativos, esta medida no compromete la estabilidad fiscal ni limita la capacidad del gobierno para destinar recursos a otras áreas prioritarias.

Además, al mejorar la motivación y eficiencia de los trabajadores de la ANA, se espera que la entidad incremente su capacidad de recaudación y optimice la administración de sus recursos financieros. Esto garantizará que la medida pueda mantenerse a largo plazo sin generar impactos negativos en el presupuesto institucional ni requerir futuras modificaciones en la asignación de fondos públicos.

VII. RELACIÓN CON LA AGENDA LEGISLATIVA Y LAS POLÍTICAS DE ESTADO DEL ACUERDO NACIONAL

Mediante Resolución Legislativa 006-2024-2025-CR, el Congreso de la República aprobó la Agenda Legislativa para el Período Anual de Sesiones 2024-2025, publicado en el Diario Oficial El Peruano el 02 de noviembre de 2024.

La presente iniciativa legislativa tiene relación con las siguientes políticas del Estado:

Política 4: Estado eficiente, transparente y descentralizado. La actualización de la escala remunerativa en la ANA contribuye a la eficiencia del Estado al garantizar condiciones laborales óptimas para los trabajadores encargados de la gestión de los recursos hídricos. Una administración pública con servidores bien remunerados y motivados mejora su capacidad operativa, asegurando la correcta ejecución de políticas y programas estratégicos.

Política 11: Acceso universal a una educación pública gratuita y de calidad, y promoción y defensa de la cultura y el deporte. Si bien esta política está orientada principalmente al ámbito educativo, su enfoque en la equidad y la mejora de las condiciones laborales de los servidores públicos resulta relevante para este proyecto. La presente iniciativa garantiza una remuneración justa para los trabajadores de la ANA, lo que incide en el fortalecimiento de la administración del agua como recurso estratégico para la educación, la investigación y el desarrollo.

Política 18: Afirmación de una economía social de mercado. La mejora en las condiciones salariales de los trabajadores de la ANA se enmarca dentro de los principios de una economía social de mercado, garantizando una remuneración equitativa sin comprometer el equilibrio fiscal. Al financiarse exclusivamente con Recursos Directamente Recaudados, la medida asegura sostenibilidad económica y estabilidad financiera en la entidad sin generar una carga para el erario nacional.

Política 19: Desarrollo sostenible y gestión ambiental responsable. La actualización de la escala remunerativa fortalecerá la capacidad operativa de la ANA, lo que impactará positivamente en la gestión de los recursos hídricos del país. Un equipo técnico con mejores condiciones laborales podrá desempeñar de manera más eficiente sus funciones en la conservación y regulación del agua, asegurando su uso sostenible y garantizando su disponibilidad para futuras generaciones.