

CONGRESO DE LA REPÚBLICA
ÁREA DE TRÁMITE DOCUMENTARIO

RECIBIDO

PROYECTO DE LEY N°
12044/2025-CR

07 AGOSTO 2025 06:01 p. m.

FIRMADO DIGITALMENTE: FRIGAIL

**PROYECTO DE LEY QUE AUTORIZA LA
NUEVA ESCALA REMUNERATIVA PARA
LOS SERVIDORES DEL D.LEG 728 DEL
INSTITUTO DE MANEJO DE AGUA Y
MEDIO AMBIENTE Y DEL PLAN COPESCO
DEL GOBIERNO REGIONAL DE CUSCO**

Los congresistas de la República que suscriben, en ejercicio del derecho de iniciativa legislativa que les confiere el artículo 107 de la Constitución Política del Perú, y de conformidad con los artículos 22 literal c), 67, 75 y 76 del Reglamento del Congreso de la República, proponen el siguiente **PROYECTO DE LEY**.

**LEY QUE AUTORIZA LA NUEVA ESCALA REMUNERATIVA PARA LOS
SERVIDORES DEL D.LEG 728 DEL INSTITUTO DE MANEJO DE AGUA Y
MEDIO AMBIENTE Y DEL PLAN COPESCO DEL GOBIERNO REGIONAL
DE CUSCO**

Artículo 1°. Objeto de la Ley

La presente ley tiene por objeto proponer una nueva escala remunerativa para personal directivo, profesional, técnico y auxiliar de los órganos desconcentrados del IMA y Plan COPESCO del Gobierno Regional de Cusco, sujetos al régimen laboral del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad laboral.

Artículo 2°. Ámbito de aplicación de la Ley

La presente ley se aplicará a los servidores públicos que desempeñan labores como personal directivo, profesional, técnico y auxiliar de los órganos desconcentrados del Instituto de Manejo de Agua y al Plan COPESCO del Gobierno Regional de Cusco.

Artículo 3°. Propuesta de escala remunerativa

La propuesta de escala remunerativa, se sustenta en el análisis y evaluación de las condiciones socio económica de los servidores y la nueva condición de las entidades IMA y Plan COPESCO como órganos desconcentrados del Gobierno Regional de Cusco; definiéndose como la escala remunerativa de los niveles directivos, profesionales, técnicos y auxiliares del cuadro de asignación de personal - CAP y/o cuadro de asignación de personal provisional - CAP P; en un rango de S/ 13,000.00 como superior y de S/ 3,900.00 como inferior; aplicándose la siguiente distribución:

DENOMINACION	NIVEL	MONTO
DIRECTIVOS		
DIRECTIVO 1	D-6	13,000.00
DIRECTIVO 2	D-5	11,440.00
DIRECTIVO 3	D-4	10,920.00
DIRECTIVO 4	D-3	10,400.00
DIRECTIVO 5	D-2	10,140.00
PROFESIONALES		
PROFESIONAL 1	P-6	9,750.00
PROFESIONAL 2	P-5	9,100.00
PROFESIONAL 3	P-4	8,580.00
PROFESIONAL 4	P-3	8,060.00
PROFESIONAL 5	P-2	7,800.00
TECNICOS		
TECNICO 1	T-5	6,500.00
TECNICO 2	T-4	5,980.00
TECNICO 3	T-3	5,460.00
TECNICO 4	T-2	4,940.00
AUXILIARES		
AUXILIAR 1	A-5	4,420.00
AUXILIAR 2	A-4	3900.00

Artículo 4°. Financiamiento de la nueva escala remunerativa

La implementación del presente artículo se financia con cargo a los recursos del presupuesto establecido anualmente por el Ministerio de Economía y Finanzas al Gobierno Regional del Cusco, mediante la genérica de gasto 26, Adquisición de Activos no Financieros y/o gasto de capital en el proyecto genérico 2000270 Gestión de Proyectos y la fuente de financiamiento recursos ordinarios. También se accederá eventualmente a los fondos derivados de recursos directamente recaudados; lo que implica que no se demandará recursos adicionales al tesoro público, de acuerdo con las disponibilidades presupuestarias y normativas vigentes.

Artículo 5: Reglamentación

El Ministerio de Economía y Finanzas queda facultado para emitir las normas y disposiciones reglamentarias en un plazo máximo de 60 días necesarias para la aplicación y ejecución de la presente ley.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

PRIMERA. - Se realice las modificaciones presupuestarias en las Genéricas de Gasto 2.1 "Personal y obligaciones sociales" y 2.6 "Adquisición de activos no financieros"

El gobierno regional de Cusco queda autorizado para efectuar modificaciones presupuestarias, en el nivel funcional y programático, en las Genéricas de Gasto 2.1 "Personal y obligaciones sociales" y 2.6 "Adquisición de activos no financieros"; a efectos de habilitar recursos a la Genérica de Gasto 2.1 "Personal y obligaciones sociales", que tenga efectos en la actualización del AIRHSP y la propuesta de la nueva escala remunerativa, previa opinión favorable de la Dirección General de Presupuesto Público y de la Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos.

Las referidas modificaciones presupuestarias se realizan únicamente con cargo a los créditos presupuestarios destinados a gastos por concepto de gestión de proyectos, operación y mantenimiento, así como de estudios de preinversión de:

Pliego	:	446 Gobierno Regional de Cusco.
Unidad ejecutora 002:		Plan COPESCO.
Unidad Ejecutora 004:		Instituto de Manejo de Agua y Medio Ambiente - IMA

SEGUNDA. - Vigencia de la Ley

La presente ley entra en vigor al día siguiente de su publicación en el diario oficial El Peruano. La emisión de normas reglamentarias por parte del Poder Ejecutivo no puede suspender o dilatar los efectos de la presente norma.

DISPOSICION COMPLEMENTARIA DEROGATORIA

ÚNICA. - Derogación

Se deroga toda norma que se oponga de forma directa o indirecta a lo dispuesto en la presente ley.

Lima, agosto del 2025



Firmado digitalmente por:
REYMUNDO MERCADO Edgard
Cornelio FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 05/08/2025 09:51:03-0500



Firmado digitalmente por:
LUQUE IBARRA Ruth FAU
20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 04/08/2025 16:39:30-0500



Firmado digitalmente por:
REYMUNDO MERCADO Edgard
Cornelio FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 05/08/2025 09:51:30-0500



Firmado digitalmente por:
PAREDES PIQUE Susel Ana
Maria FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 05/08/2025 10:33:48-0500



Firmado digitalmente por:
BAZAN NARRO Sigrid Tesoro
FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 05/08/2025 09:59:12-0500



Firmado digitalmente por:
BELLIDO UGARTE Guido FAU
20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 07/08/2025 10:24:22-0500



Firmado digitalmente por:
ARAGON CARREÑO Luis Angel
FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 07/08/2025 10:15:42-0500



Firmado digitalmente por:
ZEBALLOS MADARIAGA Carlos
Javier FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 05/08/2025 16:23:52-0500

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La presente iniciativa legislativa recaba la propuesta y fórmula legal planteada por los trabajadores de los órganos desconcentrados del IMA y Plan COPESCO del Gobierno Regional de Cusco, cuya fórmula legal y exposición de motivos se reproduce en el presente proyecto, siendo un aporte relevante de estas entidades para la solución de la problemática del estancamiento de la escala remunerativa para personal directivo, profesional, técnico y auxiliar del CAP P IMA y CAP COPESCO.

I. Fundamentos de la propuesta

1.1. Antecedentes legislativos

El Instituto de Manejo de Agua y Medio Ambiente (IMA) es un órgano desconcentrado de segundo nivel organizacional del Gobierno Regional del Cusco, adscrita a la Gerencia General Regional. Fue creado el 4 de junio de 1991 mediante el Decreto Regional N.º 002-91 – AR/RI¹.

Esta entidad cuenta con autonomía técnica, económica y administrativa en la medida que las normas lo faculden. Es responsable de proponer y facilitar conocimientos, metodologías, estrategias, tecnologías, procesos de concertación y acciones de intervención directa, que contribuyan al desarrollo sostenible de la Región, dentro del enfoque de gestión ambiental en cuencas a través de la ejecución de inversiones de recuperación de ecosistemas degradados, servicios eco sistémicos de regulación hídrica, cambio climático y gestión del riesgo de desastres. Se constituye como una Unidad Ejecutora de inversiones de carácter ambiental del Gobierno Regional de Cusco.

Por otro lado, el Plan COPESCO, es un órgano desconcentrado de segundo nivel organizacional del Gobierno Regional del Cusco, encargado de planificar y ejecutar obras de infraestructura básica orientadas al desarrollo

¹ Disponible en: <https://www.ima.org.pe/acerca-ima/ima.html>

sostenible del turismo. Su objetivo principal es realizar estudios y llevar a cabo obras de infraestructura turística fundamental, así como la puesta en valor de monumentos y el acondicionamiento de espacios turísticos, entre otras acciones².

Este órgano desconcentrado fue creado el 25 de abril de 1969, mediante el Decreto Supremo N° 001-69-IC/DS, originalmente como una Comisión Especial para Coordinar y Supervigilar el Plan Turístico Cultural PERU UNESCO. Desde entonces, ha canalizado inversiones acumuladas superiores a los 200 millones de dólares en infraestructura turística y en programas destinados a impulsar el desarrollo regional. Gracias a ello, se ha consolidado como la entidad técnica especializada del Gobierno Regional del Cusco para fortalecer las bases del desarrollo socioeconómico regional, centrado en el turismo como eje estratégico³.

Es así que, cuenta con autonomía técnica, económica y administrativa en la medida que las normas lo facultan; está encargado de planificar y ejecutar obras de infraestructura orientada al desarrollo sostenible del turismo. Es misión del Gobierno Regional de Cusco, consolidar el desarrollo equilibrado e integral infraestructura turística con la implementación de proyectos y programas de inversión destinados a impulsar el desarrollo regional. Por lo cual, el Plan COPESCO, se ha consolidado como la entidad técnica especializada del Gobierno Regional del Cusco para fortalecer las bases del desarrollo socioeconómico regional, sustentada en el turismo.

La misión del Plan COPESCO es formular, coordinar, dirigir, ejecutar y supervisar proyectos de inversión vinculados a la infraestructura turística, además de brindar asistencia técnica especializada. También le compete la elaboración de planes de desarrollo turístico orientados a crear y ampliar tanto la infraestructura turística como económica, en armonía con los planes de desarrollo a nivel nacional, regional y local. Todo esto busca dinamizar la

² Plan COPESCO. (s.f.). Línea de tiempo COPESCO. <https://copesco.gob.pe/linea-de-tiempo-copesco/>

³ Ibid.

actividad turística en zonas con valor cultural y natural, convirtiéndola en un pilar del desarrollo económico local⁴.

Es así que, a la actualidad no existe ninguna iniciativa legislativa que proponga una nueva escala remunerativa para el personal directivo, profesional, técnico y auxiliar de los órganos desconcentrados del IMA y Plan COPESCO del Gobierno Regional de Cusco.

Por lo que, la presente iniciativa permitirá dotar a los órganos desconcentrados del Gobierno Regional de Cusco; de recursos humanos profesionales y técnicos calificados con capacidad técnica, administrativa en la ejecución de las políticas públicas especializadas.

1.2. Problemática y coyuntura que origina la presente propuesta

La necesidad de presentar el Proyecto de Ley para autorizar una nueva escala remunerativa para los servidores comprendidos en el Decreto Legislativo 728 del Instituto de Manejo de Agua y Medio Ambiente (IMA) y del Plan COPESCO del Gobierno Regional del Cusco, se sustenta en una problemática estructural y una coyuntura laboral crítica que afecta el desempeño institucional de estos órganos desconcentrados.

a) Problemática estructural y organizacional

Si bien es cierto, el IMA como el Plan COPESCO comparten un *estatus* organizacional y misional similar como órganos desconcentrados del Gobierno Regional Cusco, sus estructuras institucionales han evolucionado de forma diferenciada, debido a las particularidades de su integración al aparato regional. Estas diferencias se reflejan en sus respectivos manuales de operaciones y formas de gestión interna, aunque mantienen la condición de ser instancias técnicas clave para el cumplimiento de políticas de desarrollo regional.

⁴ Ibid.

Estos órganos tienen a su cargo la implementación de políticas estratégicas que abarcan territorios con necesidades complejas, en ámbitos como el manejo de recursos hídricos, infraestructura turística, ordenamiento ambiental y desarrollo sostenible. Su capacidad operativa y técnica se ha visto históricamente reflejada en impactos positivos sobre indicadores socioeconómicos regionales y en la gestión eficiente de los recursos naturales.

b) Coyuntura laboral y pérdida de capital humano

Sin embargo, este desempeño se ve actualmente amenazado por una situación de creciente desventaja competitiva en el ámbito laboral. La expansión de la inversión pública por parte de gobiernos locales, así como el dinamismo del sector privado, particularmente en sectores estratégicos como minería, infraestructura y turismo, ha intensificado la demanda por personal calificado. Esto ha generado una alta rotación y el abandono progresivo de profesionales altamente capacitados que prefieren incorporarse a entidades con mejores condiciones económicas.

El elemento central de esta problemática radica en la vigencia de una escala remunerativa desfasada, aprobada hace más de 14 años mediante la Resolución Ejecutiva Regional N° 734-2011-GR CUSCO/PR. Dicha escala fue diseñada bajo una realidad económica y de mercado laboral distinta a la actual, y ha perdido su capacidad de retención y atracción de talento humano especializado.

Como consecuencia, se ha producido una retracción en la incorporación de nuevos profesionales, así como un desgaste operativo por la constante rotación del personal en todos los niveles: directivo, profesional, técnico y auxiliar. Esta situación compromete la continuidad técnica y administrativa de proyectos estratégicos y afecta la calidad de los servicios que estos órganos ofrecen a la población.

c) Necesidad de ordenamiento y homologación remunerativa

En este contexto, es imprescindible homogeneizar y actualizar la escala remunerativa de los órganos desconcentrados del Gobierno Regional Cusco, de manera que refleje tanto la complejidad de las funciones que desempeñan como la necesidad de garantizar su sostenibilidad operativa a través de una adecuada gestión del talento humano. Esto permitirá no solo alinear las condiciones laborales con la realidad del mercado actual, sino también promover la equidad interna frente a otras instituciones del ámbito público regional y nacional.

Por lo que, la aprobación del Proyecto de Ley que autoriza una nueva escala remunerativa para los servidores del D. Leg. 728 del IMA y Plan COPESCO, constituye una medida necesaria y urgente para preservar la capacidad técnica, la institucionalidad y la continuidad de proyectos estratégicos en beneficio del desarrollo regional del Cusco. Su implementación permitirá enfrentar adecuadamente los desafíos de competitividad laboral, eficiencia operativa y equidad institucional en el marco del fortalecimiento de la gestión pública regional.

1.3. Justificación de la propuesta

La presente iniciativa legislativa tiene como finalidad autorizar la implementación de una nueva escala remunerativa unificada y competitiva para los servidores del Decreto Legislativo 728, que laboran en los órganos desconcentrados del Gobierno Regional del Cusco; el Instituto de Manejo de Agua y Medio Ambiente (IMA) y el Plan COPESCO. Esta medida se justifica por razones de tipo técnico, económico, administrativo y presupuestal, que inciden directamente en la eficiencia institucional y la capacidad operativa de ambas entidades de carácter especializado.

Esta medida se justifica por una serie de razones de tipo técnico, económico, administrativo y presupuestal, que inciden directamente en la

eficiencia institucional y la capacidad operativa de ambas entidades, entre ellas tenemos:

a) Desactualización y desventaja remunerativa frente al mercado laboral

Actualmente, las remuneraciones de estos órganos desconcentrados se financian a través de la genérica 26 "Adquisición de activos no financieros" del proyecto genérico 2000270 "Gestión de Proyectos". Sin embargo, los montos pagados a su personal se encuentran muy por debajo de los estándares ofrecidos por otras entidades públicas del ámbito regional y local —como la sede central del Gobierno Regional Cusco, y las municipalidades provinciales y distritales de La Convención, Espinar, entre otras— que cuentan con escalas remunerativas más actualizadas, justas y competitivas.

Esta situación genera una clara desventaja comparativa para el IMA y el Plan COPESCO en la captación y retención de personal calificado, lo cual compromete la continuidad, calidad y eficacia de la ejecución de inversiones, programas y proyectos técnicos.

b) Deterioro del poder adquisitivo y situación económica nacional

A ello se suma el impacto sostenido de factores macroeconómicos nacionales como el incremento sostenido del costo de vida, el alza de la canasta básica familiar, el aumento del índice de precios al consumidor y los efectos acumulados de la inflación durante los últimos 13 años. Todos estos factores han producido una retracción significativa del poder adquisitivo del personal de los órganos desconcentrados, profundizando la brecha entre las retribuciones actuales y las condiciones económicas reales del país.

c) Necesidad institucional de soporte técnico especializado

Tanto el IMA como el Plan COPESCO desarrollan funciones estratégicas dentro del Gobierno Regional, vinculadas a la gestión del agua, el medio

ambiente, la infraestructura turística y el desarrollo territorial sostenible. La alta especialización técnica que estas funciones demandan requiere la incorporación y permanencia de profesionales y técnicos calificados que brinden soporte en todas las fases de los procesos de inversión pública. Por lo tanto, la creación de una escala remunerativa más competitiva es esencial para garantizar la calidad técnica, continuidad operativa y eficiencia institucional.

d) Enmarque legal y proceso de reestructuración institucional

La presente propuesta se alinea con el proceso de reestructuración institucional del Gobierno Regional Cusco, establecido mediante la Ordenanza Regional N.º 176-2020-CR/GR CUSCO, que aprueba el nuevo Reglamento de Organización y Funciones (ROF). Esta norma define una nueva condición para los órganos desconcentrados, y dispone la actualización de los instrumentos de gestión institucional, lo cual incluye el ordenamiento de los sistemas de recursos humanos, en concordancia con las nuevas funciones y estructuras orgánicas vigentes.

e) Factibilidad presupuestaria y sostenibilidad financiera

Desde el punto de vista presupuestal, la propuesta es viable, dado que existe disponibilidad de recursos ordinarios en el marco del proyecto genérico 2000270 "Gestión de Proyectos", el cual actualmente permite cubrir el costo del personal en estos órganos desconcentrados. Esta fuente de financiamiento respeta el principio de legalidad y destino específico de los recursos públicos, asegurando que los créditos presupuestarios sean aplicados a los fines autorizados por la Ley de Presupuesto del Sector Público.

f) Pérdida efectiva del poder adquisitivo

En los últimos 13 años, los indicadores macroeconómicos nacionales revelan una significativa pérdida del valor real de las remuneraciones que perciben los servidores de estos órganos desconcentrados, debido al efecto acumulado de la inflación y del alza de precios en bienes de consumo esenciales:

El Índice de Precios al Consumidor (IPC) acumulado entre 2012 y 2024 alcanza un 43.9%, lo que representa un incremento sostenido del costo de vida en el país. El valor de la canasta básica familiar pasó de S/. 293 en 2013 a S/. 446 en 2023, lo que representa una diferencia del 52.2%, afectando directamente la capacidad de cubrir las necesidades básicas de los trabajadores.

El tipo de cambio también se ha visto afectado, pasando de S/. 2.60 por dólar en 2013 a S/. 3.748 en 2023, con una diferencia del 44.2%, lo cual influye en los precios de bienes y servicios importados.

Estos tres factores promedian una pérdida del valor adquisitivo del 46.76%, cifra que, proyectada con una depreciación estimada del 13.4%⁵ para los próximos 8 años, alcanza un impacto total estimado de 60.16% en la capacidad de compra de los ingresos laborales. Un análisis adicional sitúa el efecto combinado en un promedio de 68.53%, lo que da cuenta de una afectación grave y sostenida en la calidad de vida del personal.

g) Impacto acumulado de la inflación

El proceso inflacionario que ha vivido el país, particularmente acentuado entre 2021 y 2022 a raíz de la pandemia y la incertidumbre política y social, ha acentuado aún más esta situación. Entre 2021 y 2022, el IPC alcanzó niveles de 6.40% y 8.50%, respectivamente, los más altos de la última década⁶. Este fenómeno ha tenido un efecto directo sobre el costo de vida, erosionando aún más los ingresos reales de los trabajadores del IMA y Plan COPESCO, quienes

⁵ CEPLAN – Centro Nacional de Planeamiento Estratégico. (2019). Perú: Proyecciones macroeconómicas al 2030. Lima: CEPLAN. Disponible en: https://www.ceplan.gob.pe/documentos/_peru-proyecciones-macroeconomicas-al-2030/ [Consulta: 25 de julio de 2025].

⁶ Banco Central de Reserva del Perú – BCRP. Serie PM05197PA, Índice de Precios al Consumidor (IPC), variación porcentual anual, período 1926-2024. Última actualización: 23 de mayo de 2025. Disponible en: <https://estadisticas.bcrp.gob.pe/estadisticas/series/anuales/resultados/PM05197PA/html> [consultado en julio de 2025].

ya venían operando con una escala remunerativa que no ha sido actualizada desde el año 2011.

h) Urgencia de una escala competitiva y justa

La continuidad operativa y técnica de los proyectos ejecutados por estos órganos desconcentrados requiere de profesionales y técnicos con alta especialización. Sin embargo, la desactualización de la escala salarial ha generado una creciente rotación de personal y dificultad para captar talento calificado, dado que las condiciones económicas actuales no resultan atractivas ni sostenibles frente al mercado laboral regional y nacional.

La nueva escala remunerativa busca restablecer condiciones mínimas de equidad y competitividad, reconociendo el rol estratégico que desempeñan estos trabajadores en el desarrollo regional, la gestión ambiental, la ejecución de inversiones y la planificación del territorio.

1.3.1. Aplicación de la escala remunerativa establecida para los órganos desconcentrados IMA y Plan COPESCO y su financiamiento

La escala remunerativa aprobada para los órganos desconcentrados del IMA y Plan COPESCO que se encuentran en alcance del Decreto Legislativo 7281.3.2, será de aplicación al personal permanente y contratado del cuadro de asignación de personal - CAP para el caso del Plan COPESCO y del cuadro de asignación de personal provisional - CAP P del IMA.

La nueva escala remunerativa aprobada, será financiada con los recursos asignados anualmente por el Ministerio de Economía y Finanzas - MEF dentro del pliego del Gobierno Regional de Cusco, a los órganos desconcentrados IMA y Plan COPESCO; mediante la genérica de gasto 26 Adquisición de Activos no Financieros y/o gasto de capital en el proyecto genérico 2000270- Gestión de Proyectos y la fuente de financiamiento recursos

ordinarios. También se accederá eventualmente a los fondos derivados de recursos directamente recaudados. Los recursos financieros asignados para el presente año a los órganos desconcentrados por la genérica gestión de proyectos, son los siguientes:

UNIDAD EJECUTORA	ASIGNACIÓN PIA 2025
002-790: REGION CUSCO -PLAN COPESCO	10,361,008
004-792: REGION CUSCO-INSTITUTO DE MANEJO DE AGUA Y MEDIO AMBIENTE	5,206,490

Fuente: Reportes del SIAF

1.3.2. Factibilidad presupuestaria y sostenibilidad financiera

Desde el punto de vista presupuestal, la propuesta es viable, dado que existe disponibilidad de recursos ordinarios en el marco del proyecto genérico 2000270 "Gestión de Proyectos", el cual actualmente permite cubrir el costo del personal en estos órganos desconcentrados. Esta fuente de financiamiento respeta el principio de legalidad y destino específico de los recursos públicos, asegurando que los créditos presupuestarios sean aplicados a los fines autorizados por la Ley de Presupuesto del Sector Público.

1.3.3. Viabilidad presupuestal y alineamiento normativo

La propuesta se sustenta en la disponibilidad presupuestaria existente en la fuente de Recursos Ordinarios, dentro del marco del proyecto genérico 2000270 "Gestión de Proyectos", lo que garantiza la sostenibilidad financiera de su aplicación. Asimismo, la medida se alinea con el proceso de reestructuración institucional del Gobierno Regional del Cusco, conforme a la Ordenanza Regional N.º 176-2020-CR/GR CUSCO, que promueve la actualización de los instrumentos de gestión y organización institucional.

Siendo así, la aprobación del Proyecto de Ley que autoriza la nueva escala remunerativa para el personal del D. Leg. 728 del IMA y Plan COPESCO no solo resulta técnicamente justificada y legalmente viable, sino también urgente y necesaria para garantizar la continuidad operativa, la eficiencia institucional y el cumplimiento de los objetivos estratégicos del Gobierno Regional del Cusco. Esta medida contribuirá decisivamente a cerrar las brechas salariales, fortalecer la gestión del talento humano y asegurar el desarrollo sostenible en beneficio de la región.

Además, la evidencia económica presentada demuestra una pérdida significativa y sostenida del valor adquisitivo de las remuneraciones actuales, que alcanza un impacto estimado superior al 60%. Frente a esta realidad, se justifica plenamente la aprobación del Proyecto de Ley que autoriza la implementación de una nueva escala remunerativa justa, proporcional y acorde al contexto económico vigente.

Por lo que, resulta necesaria la presentación, debate y aprobación del Proyecto de Ley que tiene por objeto aprobar una nueva escala remunerativa para el personal directivo, profesional, técnico y auxiliar de los órganos desconcentrados del IMA y Plan COPESCO del Gobierno Regional de Cusco, sujetos al régimen laboral del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad laboral.

En consecuencia, corresponde al Ejecutivo y al Gobierno Regional del Cusco tomar en cuenta los esfuerzos del Congreso de la República y garantizar la nueva escala remunerativa para el personal directivo, profesional, técnico y auxiliar de los órganos desconcentrados del IMA y Plan COPESCO del Gobierno Regional de Cusco, sujetos al régimen laboral del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad laboral.

1.3.4. Marco normativo

La homologación de la bonificación adicional de los fiscales titulares con los magistrados del Poder judicial a nivel nacional tiene su fundamento normativo

y constitucional. A continuación, se destacan las principales disposiciones legales de orden nacional que justifican la presente iniciativa:

Marco normativo constitucional:

- El artículo 58 de la Constitución Política del Estado Peruano establece:

Artículo 58. - Rol económico del Estado

El Estado estimula la creación de riqueza y garantiza la libertad de trabajo y la libertad de empresa, comercio e industria. El ejercicio de estas libertades no debe ser lesivo a la moral, ni a la salud, ni a la seguridad públicas. El Estado brinda oportunidades de superación a los sectores que sufren cualquier desigualdad; en tal sentido, promueve las pequeñas empresas en todas sus modalidades.

Puesto que el presente proyecto de Ley promueve empleo formal adecuado, mejora remunerativa y valorización del personal técnico del Estado, lo que refuerza el rol promotor del Estado en condiciones laborales dignas y competitivas.

- Además, el artículo 26 de la Constitución Política del Estado Peruano establece:

Artículo 26.- Principios que regulan la relación laboral

En la relación laboral se respetan los siguientes principios:

- 1. Igualdad de oportunidades sin discriminación.*
- 2. Carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley.*
- 3. Interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma.*

Marco normativo que respalda la propuesta legal para fijar una nueva escala remunerativa, siempre que cumpla los criterios de legalidad, proporcionalidad y responsabilidad presupuestaria; por lo que, la presente iniciativa legislativa cumple con ello al especificar fuentes y límites.

- Finalmente, el artículo 188 de la Constitución Política del Estado Peruano nos habla sobre la Descentralización y establece:

Artículo 188.- La descentralización es una forma de organización democrática y constituye una política permanente de Estado, de carácter obligatorio, que tiene como objetivo fundamental el desarrollo integral del país. El proceso de descentralización se realiza por etapas, en forma progresiva y ordenada conforme a criterios que permitan una adecuada asignación de competencias y transferencia de recursos del gobierno nacional hacia los gobiernos regionales y locales.

Los Poderes del Estado y los Organismos Autónomos así como el Presupuesto de la República se descentralizan de acuerdo a ley.

Es así que, el presente proyecto refuerza la capacidad de los gobiernos regionales como en el caso de Cusco, para gestionar eficientemente personal calificado mediante remuneraciones adecuadas, lo que contribuye al fortalecimiento del proceso de descentralización.

Marco normativo nacional:

- **Decreto Legislativo N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.** - Que, regula el régimen laboral del personal sujeto al régimen privado en entidades públicas como IMA y Plan COPESCO. Establece el ámbito de aplicación, derechos laborales y modalidades de contrato para personal profesional, técnico y auxiliar.
- **Decreto Legislativo N.º 1440, Sistema Nacional de Presupuesto Público.** - Publicada el 16 de setiembre de 2018, reglamenta el proceso presupuestario en todos los niveles del sector público, incluyendo gobiernos regionales como el de Cusco.
- **Decreto Legislativo N.º 1442, Gestión Fiscal de los Recursos Humanos en el Sector Público.** - Establece las prohibiciones y condiciones para la implementación de ingresos adicionales al personal

(bonos, asignaciones, aumentos, etc.) sin autorización expresa en norma de rango legal.

- **Ley N.º 31704, Modifica el D.L. 1440.** - Incorpora obligaciones específicas de transparencia y rendición de cuentas presupuestarias para entidades públicas.

1.3.5. Sobre la necesidad de la iniciativa legislativa

Actualmente, los órganos desconcentrados del Gobierno Regional de Cusco, específicamente el Instituto de Manejo de Agua y Medio Ambiente (IMA) y el Plan COPESCO, enfrentan una situación crítica en relación con sus escalas remunerativas. Estas remuneraciones son financiadas mediante el Proyecto Genérico 2000270 "Gestión de Proyectos" bajo la Genérica 26 "Adquisición de Activos No Financieros", lo que implica un esquema no óptimo y que refleja una evidente falta de competitividad en comparación con otras entidades públicas del ámbito regional y local.

El análisis comparativo revela que las escalas salariales vigentes en estos órganos desconcentrados son inferiores a las ofrecidas por la sede central del Gobierno Regional de Cusco, municipalidades provinciales y distritales como La Convención y Espinar, entre otras entidades públicas. Esta situación ocasiona una desventaja significativa para la atracción y retención de personal técnico y profesional capacitado, afectando el adecuado desarrollo de las actividades de ejecución de inversiones y proyectos en la región.

Este problema se agrava al considerar indicadores macroeconómicos clave que evidencian la pérdida sustancial del poder adquisitivo del personal. Entre los factores que sustentan esta realidad destacan:

- Un aumento acumulado del 43.9% en el Índice de Precios al Consumidor (IPC) en los últimos 13 años, reflejando una inflación sostenida.
- Un incremento del 52.2% en el costo de la canasta básica familiar, pasando de S/.293 en 2013 a S/.446 en 2023.

- Una depreciación del 44.2% en el tipo de cambio respecto a la moneda extranjera en el mismo periodo, incrementando el costo de bienes y servicios importados.

Además, las proyecciones económicas estiman una depreciación adicional del 13.4% en los próximos 8 años, que, al combinarse con los indicadores mencionados, arrojan una pérdida efectiva del valor real de las remuneraciones cercana al 68.53%.

Cabe resaltar que el impacto inflacionario se ha intensificado durante los últimos años, especialmente a consecuencia de la pandemia y la incertidumbre social, factores que han afectado la capacidad adquisitiva y el bienestar del personal.

Frente a este escenario, la necesidad de establecer una escala remunerativa unificada, justa y competitiva se vuelve imperativa. Esta medida permitirá captar y conservar talento humano calificado, con capacidades profesionales y técnicas especializadas, indispensables para el cumplimiento efectivo de las funciones de los órganos desconcentrados, contribuyendo al desarrollo sostenible y eficiente de la región.

Asimismo, esta iniciativa se enmarca dentro del proceso de reestructuración institucional impulsado por la Ordenanza Regional N° 176-2020-CR/GR CUSCO, que redefine la organización y funciones de estos órganos, exigiendo la actualización de sus instrumentos de gestión, incluida la política remunerativa.

Finalmente, la propuesta cuenta con factibilidad financiera garantizada mediante la disponibilidad presupuestaria de recursos ordinarios en el Proyecto Genérico 2000270 "Gestión de Proyectos", respetando los principios del Sistema Nacional de Presupuesto Público, asegurando la sostenibilidad y legalidad del gasto.

En consecuencia, la aprobación del presente proyecto de ley es

indispensable para restablecer la justicia salarial, fortalecer la capacidad institucional y garantizar el desarrollo integral de las inversiones públicas en el Gobierno Regional de Cusco.

Siendo así, corresponde al Legislativo plantear proyectos de ley que contribuyan al desarrollo del país y a la solución de problemáticas relacionadas a las diferencias salariales, como se viene produciendo en la presente, ya que existiría una vulneración de lo establecido en el marco constitucional.

Por lo que, corresponde al Ejecutivo y al Gobierno Regional del Cusco tomar en cuenta los esfuerzos del Congreso de la República y garantizar la nueva escala remunerativa para el personal directivo, profesional, técnico y auxiliar de los órganos desconcentrados del IMA y Plan COPESCO del Gobierno Regional de Cusco, sujetos al régimen laboral del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad laboral.

II. EFECTOS DE LA VIGENCIA DE LA NORMA SOBRE LA LEGISLACIÓN NACIONAL

La presente iniciativa tiene como objetivo mejorar las condiciones económicas del personal directivo, profesional, técnico y auxiliar de los órganos desconcentrados del IMA y Plan COPESCO del Gobierno Regional de Cusco. El financiamiento se realizará con el presupuesto del Gobierno Regional del Cusco, por lo que se autoriza al Ministerio de Economía y Finanzas efectuar modificaciones presupuestales correspondientes.

Todas las disposiciones de la propuesta legislativa no tienen ningún efectos sobre la normativa vigente y es conforme los establecen los parámetros constitucionales establecidos en el artículo 79 de la Constitución Política del Perú, que señala que las iniciativas legislativas no pueden contener propuestas de creación ni aumento del gasto público.

Por lo que, la presente iniciativa permitirá mejorar las condiciones económicas del personal directivo, profesional, técnico y auxiliar de los órganos desconcentrados del IMA y Plan COPESCO, sujetos al régimen laboral del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad laboral, lo que supone una medida necesaria que se debe asumir desde el Ejecutivo nacional y la institución matriz que es Gobierno Regional del Cusco. Además, para su implementación efectiva, será necesario garantizar un financiamiento sostenible, así como mecanismos de transparencia y fiscalización óptimo que asegure que la medida cumple con sus objetivos.

III. ANÁLISIS COSTO – BENEFICIO

La presente iniciativa legislativa tendrá las siguientes implicancias:

3.1. Costos:

- **Incremento en la masa salarial:** La principal implicancia económica directa del proyecto es el aumento de las remuneraciones del personal del IMA y Plan COPESCO. Este ajuste representa una inversión adicional para el Gobierno Regional, que se financiará con cargo a recursos ordinarios del Proyecto Genérico 2000270 "Gestión de Proyectos".
- **Reestructuración administrativa:** La implementación de la nueva escala requerirá adecuaciones en los instrumentos de gestión (CAP, PAP, ROF), capacitación al personal administrativo y fortalecimiento de los sistemas de control interno, lo que genera un costo organizacional temporal.
- **Impacto presupuestario:** Si bien existe disponibilidad financiera, esta medida comprometerá una mayor proporción del presupuesto asignado al gasto corriente. No obstante, su aplicación se realizará dentro del marco del Sistema Nacional de Presupuesto, sin afectar la legalidad ni sostenibilidad fiscal.

3.2. Beneficios:

- **Atracción y retención de talento humano:** Una escala remunerativa justa y competitiva permitirá captar profesionales y técnicos altamente calificados, reduciendo la rotación y fortaleciendo la estabilidad del recurso humano en áreas clave para la inversión pública.
- **Mayor eficiencia en la ejecución de proyectos:** Con personal calificado y motivado, se mejora la calidad técnica en el ciclo de inversión (formulación, ejecución y supervisión), lo cual incrementa los niveles de ejecución presupuestal y reduce errores técnicos y retrasos.
- **Reducción de costos por ineficiencias y rotación de personal:** Actualmente, la rotación por desistimiento profesional implica pérdida de conocimiento institucional, vacíos operativos y mayores gastos en procesos de selección y reentrenamiento.
- **Incremento en el retorno de la inversión pública:** Un equipo técnico sólido y permanente puede optimizar el diseño y ejecución de proyectos de infraestructura, mejorando su impacto socioeconómico en la región.
- **Revalorización del capital humano:** El reconocimiento económico y profesional al personal del IMA y Plan COPESCO se traduce en mayor compromiso institucional, mejora del clima laboral y sentido de pertenencia.
- **Reducción de la brecha salarial interna:** Equiparar las remuneraciones de estos órganos con las de otras instituciones públicas regionales contribuye a la equidad laboral y la justicia salarial dentro del aparato estatal.

3.3. Relación costo- beneficio

Pese al costo inicial de implementar la nueva escala remunerativa, los beneficios de mediano y largo plazo, tanto operativos como institucionales, superan ampliamente la inversión requerida. La mejora en la calidad del gasto, la eficiencia de ejecución y la capacidad de generar valor público mediante

proyectos de inversión regional compensan y justifican sobradamente el costo económico del ajuste salarial.

Además, el proyecto cuenta con sostenibilidad financiera, ya que se encuentra respaldado por fondos ordinarios existentes sin comprometer el equilibrio presupuestal, lo cual refuerza su viabilidad técnica, financiera y legal.

Por lo que, la presente iniciativa permitirá mejorar las condiciones económicas del personal profesional, técnico y auxiliar de los órganos desconcentrados del IMA y Plan COPESCO, lo que supone una medida necesaria que se debe asumir desde el Ejecutivo nacional y la institución matriz que es Gobierno Regional del Cusco. Además, para su implementación efectiva, será necesario garantizar un financiamiento sostenible, así como mecanismos de transparencia y fiscalización óptimo que asegure que la medida cumple con sus objetivos.

IV. RELACIÓN CON LAS POLÍTICAS NACIONALES DEL ESTADO

El presente proyecto guarda relación con el Acuerdo Nacional, Política de Estado IV: " Estado Eficiente, Transparente y Descentralizado ", en el punto 24 referido a la " *Afirmación de un Estado eficiente y transparente*", que señala:

"Con este objetivo el Estado: (a) incrementará la cobertura, calidad y celeridad de la atención de trámites así como de la provisión y prestación de los servicios públicos, para lo que establecerá y evaluará periódicamente los estándares básicos de los servicios que el Estado garantiza a la población; (b) establecerá en la administración pública mecanismos de mejora continua en la asignación, ejecución, calidad y control del gasto fiscal; (c) dará acceso a la información sobre planes, programas, proyectos, presupuestos, operaciones financieras, adquisiciones y gastos públicos proyectados o ejecutados en cada región, departamento, provincia, distrito o instancia de gobierno; (d) pondrá en uso instrumentos de fiscalización ciudadana que garanticen la transparencia y la rendición de cuentas en todas las instancias de gobierno; (e) erradicará la utilización proselitista del Estado y la formación de clientelas; (f) mejorará la capacidad de gestión del Estado mediante la reforma integral de la administración pública en todos sus niveles; (g) reducirá los costos de acceso a los bienes y servicios públicos; y (h)

*revalorará y fortalecerá la carrera pública promoviendo el ingreso y la permanencia de los servidores que demuestren alta competencia y solvencia moral*⁷.

⁷ Acuerdo Nacional, unidos para crecer. "Políticas de Estado". Disponible en: <https://acuerdonacional.pe/politicas-de-estado-del-acuerdo-nacional/politicas-de-estado/politicas-de-estado-castellano/iv-estado-eficiente-transparente-y-descentralizado/24-afirmacion-de-un-estado-eficiente-y-transparente/>