

**CONGRESO DE LA REPÚBLICA**
ÁREA DE TRÁMITE DOCUMENTARIO**RECIBIDO****PROYECTO DE LEY N°**
12710/2025-CR
RU N° 2077732**09 OCTUBRE 2025 11:25 a. m.**

FIRMADO DIGITALMENTE: FRIGAIL

PROYECTO DE LEY QUE DISPONE EL INCREMENTO DE LA ESCALA REMUNERATIVA DE LOS TRABAJADORES DEL INSTITUTO DE MANEJO DE AGUA Y MEDIO AMBIENTE (IMA) Y EL PLAN COPESCO DEL GOBIERNO REGIONAL DEL CUSCO SUJETOS AL REGIMEN 728

El Grupo Parlamentario PODEMOS PERÚ, a iniciativa del congresista **GUIDO BELLIDO UGARTE**, en ejercicio de iniciativa legislativa que le confiere el artículo 107 de la Constitución Política del Perú y conforme lo establecen los artículos 22 literal c), 67, 75 y 76 numeral 2 del Reglamento del Congreso de la República, proponen el siguiente Proyecto de Ley.

FORMULA LEGAL

El Congreso de la República
Ha dado la siguiente ley:

LEY QUE DISPONE EL INCREMENTO DE LA ESCALA REMUNERATIVA DE LOS TRABAJADORES DEL INSTITUTO DE MANEJO DE AGUA Y MEDIO AMBIENTE (IMA) Y EL PLAN COPESCO DEL GOBIERNO REGIONAL DEL CUSCO SUJETOS AL REGIMEN 728

Artículo 1. Objeto de la Ley

La presente Ley tiene por objeto autorizar la elaboración y aprobación de una nueva escala remunerativa para trabajadores (para personal directivo, profesional, técnico y auxiliar) de los órganos desconcentrados del Instituto de Manejo de Agua y Medio Ambiente (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. Finalidad

La finalidad de la presente Ley es contribuir a fortalecer los derechos que tienen los trabajadores de los órganos desconcentrados del Instituto de Manejo de Agua y Medio Ambiente (IMA) y Plan COPESCO del Gobierno Regional de Cusco, sujetos al régimen laboral del Decreto Legislativo 728, a un trabajo digno con una remuneración justa y acorde a sus funciones, grado de responsabilidad, nivel de competitividad y valor social de los servicios que prestan.

Artículo 3. Autorización

Se autoriza al Ministerio de Economía y Finanzas la elaboración y aprobación de una nueva escala remunerativa, a favor de los servidores públicos a que se refiere el artículo 1° de la presente ley, la cual se determinará con base en criterios de equidad interna, especialización de funciones, nivel de responsabilidad y condiciones del mercado laboral.

Artículo 4. Vigencia

La nueva escala remunerativa elaborada por el Ministerio de Economía y Finanzas, entra en vigencia a partir del primer día del año siguiente a la publicación de la presente Ley en el diario oficial El Peruano.

Artículo 5. Financiamiento

Lo dispuesto en la presente ley, se financia con cargo a los recursos del presupuesto institucional que anualmente asigna el Ministerio de Economía y Finanzas al Gobierno Regional del Cusco, sin generar demanda adicional al Tesoro Público, y se aplicará de forma progresiva conforme a las disposiciones reglamentarias que se emitan para tal efecto.

DISPOSICION COMPLEMENTARIA FINAL

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. - Exoneración de la Ley N° 32185, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2025

Exonérese al Gobierno Regional del Cusco de lo establecido en el artículo 6° de la Ley N° 32185, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2025.

TERCERA.- 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	13,000.000
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	9,100.0
PROFESIONAL 3	P-4	8,580.00
PROFESIONAL 4	P-3	8,060.00
PROFESIONAL 5	P-2	7,800.00
TÉCNICOS		
TÉCNICO 1	T-5	6,500.00
TÉCNICO 2	T-4	5,980.00
TÉCNICO 3	T-3	5,460.00
TÉCNICO 4	T-2	4,940.00
AUXILIARES		
AUXILIAR 1	A-5	4,420.00
AUXILIAR 2	A-4	3900.00

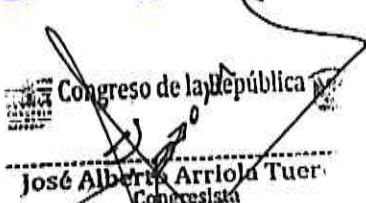
Lima, 02 de octubre del 2025


Samuel Cortez

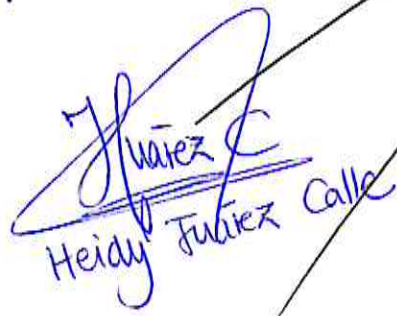

GUIDO BELLIDO UGARTE
CONGRESISTA DE LA REPÚBLICA






Congreso de la República
José Alberto Arriola Tuer
Congresista




Heidy Juárez Calle

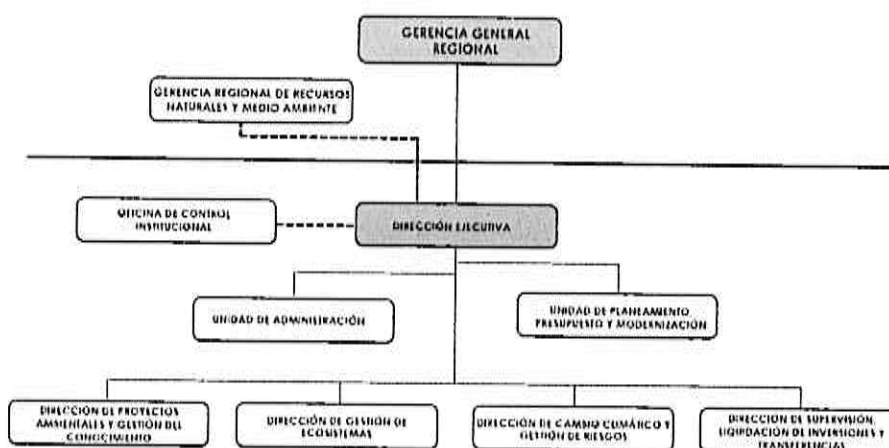
EXPOSICION DE MOTIVOS

I. FUNDAMENTOS DE LA PROPUESTA

1.1. ANTECEDENTES

El Instituto de Manejo de Agua y Medio Ambiente (IMA) fue creado mediante el Decreto Regional N° 002-91-AR/RI del 04 de junio de 1991, como organismo desconcentrado del Gobierno Regional del Cusco, con personería jurídica de derecho público interno y la condición de Unidad Ejecutora. Desde su origen, se constituyó en una institución estratégica encargada de la gestión integrada de cuencas, recursos naturales y medio ambiente, con un enfoque participativo y concertado, orientado a enfrentar los efectos del cambio climático y la gestión de riesgos frente a desastres naturales.

ORGANIGRAMA FUNCIONAL

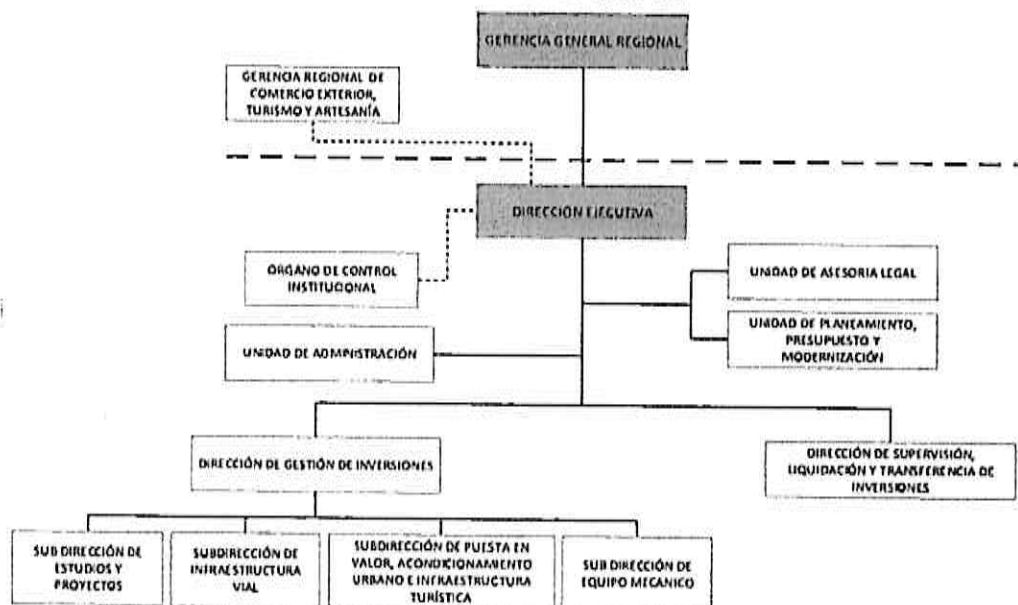


A lo largo de su trayectoria, el IMA ha consolidado objetivos estratégicos en materia de manejo y gestión de cuencas hidrográficas, gestión integrada de recursos naturales y biodiversidad, adaptación y mitigación ante el cambio climático, así como el desarrollo de capacidades y cultura ambiental. Estas funciones resultan esenciales en un contexto regional caracterizado por la vulnerabilidad frente al retroceso glaciar, los desastres naturales recurrentes y la creciente necesidad de garantizar seguridad hídrica, alimentaria y climática.

Por su parte, el Proyecto Especial Regional Plan COPESCO constituye otro organismo desconcentrado de la Gerencia General Regional, con personería jurídica de derecho público y autonomía técnica, económica y administrativa en el marco de sus competencias. Según el Reglamento de Organización y Funciones del Gobierno Regional del Cusco (Artículos 220°, 435° al 437°), el Plan COPESCO es responsable de formular, coordinar, ejecutar y supervisar

proyectos de inversión vinculados con la infraestructura turística, contribuyendo al posicionamiento del Cusco como destino turístico mundial y dinamizando la economía regional a través de la ampliación y modernización de la infraestructura cultural, patrimonial y económica.

ANEXO 1: ORGANIGRAMA DEL PLAN COPESCO – 2021



Tanto el IMA como el Plan COPESCO han desempeñado un papel fundamental en la sostenibilidad del desarrollo regional, garantizando la preservación del patrimonio ambiental y cultural del Cusco, así como la implementación de proyectos de alto impacto social y económico. Sin embargo, pese a la relevancia de sus funciones y a la alta especialización que demanda su personal técnico y profesional, la actualización de sus escalas remunerativas no ha sido atendida de manera adecuada, generando una brecha histórica frente a otros sectores del Estado que ya han obtenido mejoras salariales, como salud, educación y el Ministerio Público.

Este contexto evidencia la necesidad de contar con un marco normativo que reconozca la importancia de estas instituciones regionales, otorgando a sus trabajadores una remuneración acorde con sus responsabilidades, nivel de especialización y el valor estratégico de los servicios que prestan en beneficio de la población cusqueña y del país.

Cabe señalar que el Congreso de la República ha aprobado normas similares para actualizar las escalas remunerativas en sectores como salud, educación y Ministerio Público, lo que evidencia una necesidad histórica aún pendiente para el IMA y Plan COPESCO, más aún por el nivel de especialización que exige su labor.

En la presente legislatura 2021-2026, se tienen como antecedentes las siguientes iniciativas legislativas:

NRO. DE PROYECTO DE LEY	SUMILLA DE PROYECTO DE LEY
12481/2025-CR	PROYECTO DE LEY QUE REGULA LA ACTUALIZACIÓN PROGRESIVA DE LA ESCALA REMUNERATIVA DE LOS SERVIDORES DEL INSTITUTO DE MANEJO DE AGUA Y MEDIO AMBIENTE (IMA) Y DEL PLAN COPESCO DEL GOBIERNO REGIONAL DEL CUSCO, SUJETOS AL RÉGIMEN DEL DECRETO LEGISLATIVO 728
12044/2025-CR	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

1.2. IDENTIFICACIÓN DEL PROBLEMA

En el año 2011, se aprobó mediante Resolución Ejecutiva Regional N° 734-2011-GR CUSCO/PR¹, la escala remunerativa del Instituto de Manejo de Agua y Medio Ambiente (IMA) y del Plan COPESCO, conforme el artículo 1°, el cual refiere:

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO.- APRUEBESE los montos máximos de la Escala Remunerativa para el personal contratado de los Proyectos Especiales Regionales PER / Plan MERISS INKA, PER Plan COPESCO, PER Instituto de Manejo de Agua y Medio Ambiente – IMA del Gobierno Regional del Cusco, que se detallan a continuación:

CUADRO ESCALA REMUNERATIVA PARA LOS PROYECTOS ESPECIALES PLAN MERISS INKA, PLAN COPESCO E IMA

NIVEL DIRECTIVOS	TOTAL REMUNERACIÓN MENSUAL
D-6	6,135.00
D-5	5,769.00
D-4	5,494.00
D-3	4,578.00
D-2	4,212.00
PROFESIONALES	
P-6	3,846.00
P-5	3,663.00
P-4	3,479.00
P-3	3,296.00
P-2	3,113.00
TECNICOS	
T-5	3,022.00
T-4	2,838.00
T-3	2,655.00
T-2	2,472.00
AUXILIARES	
A-5	2,198.00
A-4	2,051.00

Desde entonces, y pese a la alta especialización técnica y científica que exige la naturaleza de sus funciones, dicha escala no ha sido actualizada, generando una situación de desactualización salarial de más de catorce años. Esta falta de

¹ Recuperado de: chrome-extension://efaidnbmnnnlbpccajpcgclefindmkaj/https://www.ima.org.pe/transparencia/Resolucion-Escala-Remunerativa-2011-GR.pdf

actualización ha ocasionado serias repercusiones en la gestión institucional, tales como:

- a) Un impacto negativo en la calidad del servicio brindado a la ciudadanía y en el cumplimiento de metas institucionales;
- b) Dificultades para retener personal altamente calificado, debido a que otras entidades públicas y privadas ofrecen mejores condiciones laborales, lo que produce alta rotación de cuadros técnicos y profesionales estratégicos;
- c) Desincentivo para la capacitación y la investigación a largo plazo, comprometiendo la continuidad de estudios en marcha;
- d) Debilitamiento de la sostenibilidad de políticas públicas basadas en evidencia científica; y
- e) Riesgos en la calidad y oportunidad de los informes técnicos que sustentan decisiones en materia ambiental, de gestión de recursos hídricos y de infraestructura turística.

Asimismo, se ha generado una brecha salarial frente a profesionales de entidades que desarrollan funciones similares, como el Instituto Geofísico del Perú (IGP), el Instituto Nacional de Salud (INS) o el Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología (SENAMHI), cuyos servidores ya cuentan con escalas remunerativas actualizadas. Esta situación contradice el principio de igualdad de trato y no discriminación entre trabajadores del mismo régimen laboral, afectando directamente la estabilidad y motivación del personal del IMA y del Plan COPESCO.

Cabe destacar que en los años 2024 y 2025 se han aprobado diversas leyes que reconocen la necesidad de actualizar escalas remunerativas en el sector público. Entre ellas tenemos:

1. LEY N° 32215, LEY QUE APRUEBA LA ESCALA REMUNERATIVA DE LOS SERVIDORES DE PROYECTOS ESPECIALES CREADOS POR EL EX INSTITUTO NACIONAL DE DESARROLLO (INADE) Y OTROS PARA MEJORAR LAS CONDICIONES LABORALES DE SUS SERVIDORES, de fecha 28/12/2024
2. LEY N° 32263 - LEY QUE AUTORIZA LA ACTUALIZACIÓN DE LA ESCALA REMUNERATIVA PARA LOS SERVIDORES DEL MINISTERIO PÚBLICO SUJETOS AL RÉGIMEN LABORAL DEL DECRETO LEGISLATIVO 728, LEY DE FORMACIÓN Y PROMOCIÓN LABORAL, de fecha 20/03/2025
3. LEY N° 32215, LEY QUE APRUEBA LA ESCALA REMUNERATIVA DE LOS SERVIDORES DE PROYECTOS ESPECIALES CREADOS POR EL EX INSTITUTO NACIONAL DE DESARROLLO (INADE) Y OTROS PARA MEJORAR LAS CONDICIONES LABORALES DE SUS SERVIDORES

Con el Decreto Supremo N° 180-2025-EF², Decreto Supremo que aprueba la nueva escala remunerativa de los servidores sujetos al régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728 de Proyectos Especiales creados por el ex Instituto Nacional de Desarrollo (INADE) y otros, publicado en fecha 29 de agosto del 2025, en el artículo 1° se aprobó la nueva escala remunerativa de para los servidores sujetos al régimen del Decreto Legislativo N° 728 del Proyecto Especial Binacional Puyango-Tumbes, el Proyecto Especial Jequetepeque - Zaña, el Proyecto Especial Sierra Centro - Sur, el Proyecto Especial Binacional Lago Titicaca, el Proyecto Especial Binacional de Desarrollo Integral de la Cuenca del Río Putumayo, el Proyecto Especial Jaén - San Ignacio - Bagua, el Proyecto Especial Alto Huallaga, el Proyecto Especial Pichis - Palcazú, el Proyecto Especial Chincas, el Plan de Mejoramiento de Riego en Sierra y Selva - Plan MERISS, el Proyecto Especial Tambo - Ccaracocha, el Proyecto Especial Chavimochic, el Proyecto Especial Olmos Tinajones, el Proyecto Especial Madre de Dios, el Proyecto Especial Pasto Grande, el Proyecto Especial Afianzamiento y Ampliación de los Recursos Hídricos de Tacna, en el marco de la Ley N° 32215, conforme al siguiente detalle:

Grupo ocupacional / Nivel	Escala Remunerativa \$/
Directivo	
D-4	14 300.00
D-3	12 950.00
D-2	11 750.00
Profesional	
P-4	9 600.00
P-3	8 920.00
P-2	8 050.00
P-1	7 170.00
Técnico	
T-4	6 650.00
T-3	5 650.00
T-2	5 210.00
T-1	4 780.00
Auxiliar	
A-2	4 500.00
A-1	3 900.00

Teniendo ello claro, se tiene que a la fecha los trabajadores del Instituto de Manejo de Agua y Medio Ambiente (IMA) y el Plan COPESCO del Gobierno Regional de Cusco contratados bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 728 afrontan una desactualización remunerativa. Perciben ingresos fijos que se mantienen congelados desde el 2011, año en el cual se aprobó la Resolución Ejecutiva Regional N° 734-2011-GR CUSCO/PR. En ese sentido, habiendo advertido que existen actualizaciones de las escalas remunerativas recientes

² Recuperado de: <https://spij.minjus.gob.pe/spij-ext-web/#!/detalle Norma/H1414233>

para otras entidades públicas, corresponde que, en aplicación del principio de igualdad, este sector también pueda ser beneficiado de la misma manera.

Por tanto, y en concordancia con los principios de equidad, igualdad salarial y reconocimiento a la labor especializada, se hace necesario que el Congreso autorice la elaboración y aprobación de una nueva escala remunerativa para los trabajadores del IMA y del Plan COPESCO, con el fin de superar las brechas existentes y garantizar un trabajo digno y justo en beneficio de la ciudadanía cusqueña y del país.

1.3. FUNDAMENTACIÓN:

El Instituto de Manejo de Agua y Medio Ambiente (IMA) y el Plan COPESCO cumplen un rol estratégico en la Región Cusco, orientado a la consolidación de la ciudadanía ambiental y al fortalecimiento del desarrollo sostenible. A través de sus intervenciones, no solo promueven el ejercicio de los derechos ambientales de la población, sino que también fomentan el cumplimiento de los deberes ciudadanos respecto al uso racional de los recursos naturales, lo cual exige un nivel de especialización técnica y científica altamente calificado. Sin embargo, pese a la magnitud de estas responsabilidades, los trabajadores de ambas instituciones mantienen una escala remunerativa desactualizada desde el año 2011, lo que los coloca en una situación de desigualdad frente a otros servidores públicos que sí han sido beneficiados con procesos de actualización salarial en los últimos años.

El IMA lidera proyectos de gran envergadura e impacto social como el proyecto Anta-Paruro, que contempla la construcción de 31 represas con una capacidad de almacenamiento superior a los dos millones de metros cúbicos de agua y una inversión mayor a S/ 81 millones³. De igual modo, en 2025 se inauguró la represa Secsepampa y se inició la construcción de la represa Toccohuanca en la provincia de Paruro, a lo que se suma el avance del 47% en la ejecución de la represa Secsepampa II⁴, que permitirá garantizar el suministro de agua con fines multipropósito, contribuir a la recarga de acuíferos y a la preservación de bofedales, ecosistemas esenciales para el equilibrio ecológico. Estas acciones se complementan con programas de forestación y reforestación en cinco microcuencas, así como la recuperación de más de 180 hectáreas en Paruro, esfuerzos orientados a mitigar los efectos del cambio climático y fortalecer la resiliencia de las comunidades altoandinas.

De la misma manera, el Plan COPESCO ha consolidado su papel en la conservación y promoción del patrimonio cultural y turístico del Cusco, mediante inversiones como el asfaltado hacia el complejo arqueológico de Pumamarca⁵,

³ Recuperado de: <https://www.agroperu.pe/cusco-refuerza-su-seguridad-hidrica-con-nuevas-represas-en-paruro/>

⁴ Recuperado de: <https://peruconstruye.net/2025/09/09/cusco-presa-secsepampa-ii-registra-un-47-de-avance/>

⁵ Recuperado de: <https://peruconstruye.net/2025/07/21/asfaltado-pumamarca-mejora-turismo-cusco/>

en Ollantaytambo, obra estratégica que a julio de 2025 registra un avance del 67%. Estos proyectos fortalecen la competitividad turística de la región, dinamizan la economía local y contribuyen a la preservación de la identidad cultural y natural.

A pesar de la relevancia de estas funciones y logros, la permanencia de una escala remunerativa congelada desde 2011 genera efectos negativos, entre ellos la pérdida de personal calificado, la rotación de profesionales clave, la desmotivación en la investigación y en la formación continua, así como riesgos para la sostenibilidad de políticas públicas basadas en evidencia científica. Todo ello repercute directamente en la calidad de los servicios que recibe la ciudadanía y en la capacidad de respuesta de las instituciones frente a los retos climáticos, ambientales, sociales y turísticos que enfrenta la región.

En este contexto, resulta indispensable autorizar la elaboración y aprobación de una nueva escala remunerativa para los trabajadores del IMA y el Plan COPESCO bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 728, no solo en aplicación del principio de igualdad frente a otros sectores del Estado que ya han sido beneficiados con medidas similares, sino también como un reconocimiento justo al nivel de especialización y responsabilidad que exige la labor que desempeñan. De esta manera, se garantiza la continuidad y eficiencia de proyectos estratégicos, la retención de talento humano y el fortalecimiento de la gestión pública regional en beneficio directo de la población cusqueña y del país en su conjunto.

1.4. PROPUESTA DE SOLUCIÓN

El presente proyecto de ley propone autorizar el incremento de la escala remunerativa, aplicable a los trabajadores del IMA y PLAN COPESCO del régimen del Decreto Legislativo N° 728. La escala se determina con base en criterios de equidad interna, nivel de responsabilidad, especialización de funciones y condiciones del mercado laboral, con un rango que va desde S/ 13,000.00 para directivos de mayor nivel hasta S/ 3,900.00 para auxiliares.

1.5. BASE LEGAL:

- Constitución Política del Perú
- Reglamento del Congreso
- Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral
- Decreto Legislativo N° 1440, Decreto Legislativo del Sistema Nacional de Presupuesto Público
- Ley N° 31704, Ley que modifica el Decreto Legislativo 1440, Decreto Legislativo del Sistema Nacional de Presupuesto Público, con la finalidad de fortalecer la rendición de cuentas y transparencia presupuestal



- Ley N° 32185, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2025
- Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil

II. EFECTOS DE LA VIGENCIA DE LA NORMA

La propuesta legislativa no afecta las disposiciones contenidas en la Constitución Política del Perú y en las normas vigentes, tampoco hace modificaciones o derogaciones a la normativa nacional.

La entrada en vigencia de la presente norma permitirá, la implementación progresiva de una nueva escala remunerativa, la misma que se encontrará contenida en un Decreto Supremo, elaborada y aprobada por el Poder Ejecutivo.

III. ANÁLISIS COSTO BENEFICIO

La presente iniciativa legislativa, genera implicancias presupuestales que serán asumidas por las entidades intervinientes. Dentro de los beneficios que promueve este Proyecto de Ley se encuentran los siguientes:

ACTORES INVOLUCRADOS	ANÁLISIS	
	BENEFICIO	COSTO
ESTADO	• Se garantizará la continuidad de proyectos estratégicos. • Se optimizará el uso de los recursos públicos. • Se fortalecerá la institucionalidad regional. • Se reducirá la rotación de personal clave. • Se asegurará la sostenibilidad de políticas públicas.	Aprobación y aplicación de la Ley
SOCIEDAD	• Se mejorará la calidad de los servicios ambientales y turísticos. • Se asegurará una gestión eficiente del agua y los recursos naturales. • Se impulsará el desarrollo económico regional. • Se protegerá el patrimonio cultural y natural del Cusco. • Se incrementará la confianza ciudadana en las instituciones.	Ninguno

**TRABAJADORES
SUJETOS AL
REGIMEN 728 DEL
IMA Y PLAN
COPESCO – GORE
CUSCO**

- Se reconocerá su labor especializada.
- Se reducirá la brecha salarial con otras entidades del Estado.
- Se incentivará la capacitación y la investigación.
- Se mejorará la estabilidad laboral y motivación.
- Se garantizará una remuneración justa y equitativa.

Ninguno

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

La presente iniciativa legislativa tiene relación directa con las políticas de Estado en función a la Agenda Legislativa para el periodo anual de sesiones 2024-2025, contenida en RESOLUCIÓN LEGISLATIVA DEL CONGRESO N° 006-2024-2025-CR, según se detalla:

OBJETIVO I. DEMOCRACIA Y ESTADO DE DERECHO

Política de Estado: 8. DESCENTRALIZACIÓN POLÍTICA, ECONÓMICA Y ADMINISTRATIVA PARA PROPICIAR EL DESARROLLO INTEGRAL, ARMÓNICO Y SOSTENIDO DEL PERÚ, respecto al siguiente tema:

27.REGULACIÓN REFERIDA A LA DESCENTRALIZACIÓN Y FUNCIONES EN LOS DISTINTOS NIVELES DE GOBIERNO.

28.FINANCIAMIENTO, FISCALIZACIÓN Y CONTROL DE LOS GOBIERNOS REGIONALES Y LOCALES.

OBJETIVO II. EQUIDAD Y JUSTICIA SOCIAL

Política de Estado: 14. ACCESO AL EMPLEO PLENO, DIGNO Y PRODUCTIVO, respecto al siguiente tema:

58.MEJORA EN EL DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO

59.ACTUALIZACIÓN DE ESCALAS REMUNERATIVAS EN EL SECTOR PÚBLICO Y CAMBIO DE CONTRATOS DE CAS A D.L. N° 728

63.EQUIPARACIÓN DE DERECHOS LABORALES