



Proyecto de Ley N° 11.85/2024-CR



Isabel Cortez Aguirre
Congresista de la República

"AÑO DE LA RECUPERACIÓN Y CONSOLIDACIÓN DE LA
ECONOMÍA PERUANA"



"PROYECTO DE LEY QUE ASEGURA EL NOMBRAMIENTO DEL 100% DE LOS PROFESIONALES DE LA SALUD, TÉCNICOS Y AUXILIARES ASISTENCIALES CON CONTRATO CAS REGULAR EN EL MINSA, ORGANISMOS PÚBLICOS Y UNIDADES EJECUTORAS DE LOS GOBIERNOS REGIONALES"

El Grupo Parlamentario Podemos, a propuesta de la Congresista de la República que suscribe Isabel Cortez Aguirre, en ejercicio de las facultades previstas en el artículo 107° de la Constitución Política del Estado, en concordancia con el artículo 75° y 76° del Reglamento del Congreso de la República, presenta el siguiente proyecto de ley:

FORMULA LEGAL:

El Congreso de la República
Ha dado la Ley siguiente:

LEY QUE ASEGURA EL NOMBRAMIENTO DEL 100% DE LOS PROFESIONALES DE LA SALUD, TÉCNICOS Y AUXILIARES ASISTENCIALES CONTRATADOS BAJO EL REGIMEN CAS REGULAR EN EL MINSA, SUS ORGANISMOS PÚBLICOS Y LAS UNIDADES EJECUTORAS DE LOS GOBIERNOS REGIONALES

Artículo 1. – Del objeto de la Ley.

La presente ley tiene por objeto garantizar el nombramiento del 100% de los profesionales de la salud, técnicos y auxiliares asistenciales contratados bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 1057 – CAS REGULAR del Ministerio de Salud, sus organismos públicos y Unidades Ejecutoras de los Gobiernos Regionales que se encuentran comprendidos en la Sexagésima Novena Disposición Complementaria Final de la Ley N° 31638 – Ley de Presupuesto del Sector Público para el año fiscal 2023, en el literal ñ) del numeral 8.1 del artículo 8° de la Ley N° 31953 – Ley de Presupuesto del Sector Público para el año Fiscal 2024, modificando el literal n) del numeral 8.1 del artículo 8° e incorporando el numeral 49.4 del artículo 49° de la Ley N° 32185 – Ley de Presupuesto del Sector Público para el año Fiscal 2025.

Artículo 2. – Modificación.

Se modifica el literal n) del numeral 8.1 del artículo 8° de la Ley N° 32185 – Ley de Presupuesto del Sector Público para el año Fiscal 2025 de la siguiente manera:

Artículo 8. Medidas en materia de incorporación del personal



Isabel Cortez Aguirre
Congresista de la República



"AÑO DE LA RECUPERACIÓN Y CONSOLIDACIÓN DE LA ECONOMÍA PERUANA"

8.1 *Se prohíbe la incorporación del personal en el Sector Público por servicios personales y el nombramiento, salvo en los supuestos siguientes:*

(...)

n) El nombramiento de hasta el setenta por ciento (100%) de los profesionales de la salud y de los técnicos y los auxiliares asistenciales de la salud del Ministerio de Salud, sus organismos públicos y las unidades ejecutoras de salud de los gobiernos regionales, a los que hace referencia la Sexagésima Novena Disposición Complementaria Final de Ley N° 31638, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2023, contratados al 31 de julio de 2022 bajo el Régimen Laboral Especial del Decreto Legislativo N° 1057, que se encuentren registrados en el Aplicativo Informático para el Registro Centralizado de Planillas y de Datos de los Recursos Humanos del Sector Público (AIRHSP) a la entrada en vigencia de la Ley N° 31638. Dicho porcentaje incluye el porcentaje autorizado en la Sexagésima Novena Disposición Complementaria Final de la Ley N° 31638, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2023 y en el literal ñ) del numeral 8.1 del artículo 8 de la Ley 31953, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2024.

(...)

Artículo 3. – Incorporación.

Se dispone la incorporación del numeral 49.4 del artículo 49° de la Ley N° 32185 – Ley de Presupuesto para el año Fiscal 2025 de acuerdo con el siguiente tenor:

Artículo 49°. Financiamiento del nombramiento del personal de la salud contratado e identificado al 31 de julio de 2022 bajo el Régimen Laboral Especial del Decreto Legislativo N° 1057.

49.4. Para el cumplimiento de lo dispuesto, se autoriza al Ministerio de Economía y Finanzas a autorizar y realizar las modificaciones de los instrumentos de gestión que correspondan, así como a efectuar las previsiones y transferencias de recursos necesarios a favor del Ministerio de Salud, incluyendo el costo diferencial respectivo que permita financiar al cien por ciento (100%) el nombramiento de los profesionales de la salud, técnicos y auxiliares asistenciales de la salud del Ministerio de Salud, sus organismos públicos y unidades ejecutoras de salud de los gobiernos regionales, de acuerdo con lo dispuesto en el literal n) del numeral 8.1 del artículo 8° de la presente ley.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

Primera.- Plazo de ejecución.

El Ministerio de Salud culmina el nombramiento del cien por ciento (100%) de los profesionales de la salud, técnicos y auxiliares asistenciales de la salud del Ministerio de



Isabel Cortez Aguirre
Congresista de la República

"AÑO DE LA RECUPERACIÓN Y CONSOLIDACIÓN DE LA ECONOMÍA PERUANA"

Salud, sus organismos públicos y unidades ejecutoras de salud de los gobiernos regionales, de manera improrrogable en el ejercicio fiscal siguiente a la aprobación de la presente ley.

Segunda.- Reglamentación.

El Ministerio de Salud dicta el reglamento y las normas complementarias para la implementación de lo dispuesto en la presente ley en el plazo de sesenta (60) días desde la fecha de publicación de la presente ley.



Firmado digitalmente por:
CORTEZ AGUIRRE Isabel FAU
20181749128 soft
Motivo: En señal de conformidad
Fecha: 14/05/2025 18:10:53-0500

Francisco Oros

RUIZ DÁVILA

Francisco Bolívar

Francisco Tardes



Isabel Cortez Aguirre
Congresista de la República



"AÑO DE LA RECUPERACIÓN Y CONSOLIDACIÓN DE LA ECONOMÍA PERUANA"

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

I. Antecedentes de propuestas legislativas.

La eliminación de los tratos discriminatorios y precarización de las relaciones laborales en el Estado, han merecido el estudio y análisis de diversos Congresistas de la República que, como única vía para solucionar la desigualdad y discriminación promovida a través del nefasto Régimen de Contrato Administrativo de Servicios CAS, han propuesto armonizar el derecho a un trabajo decente a través de la incorporación definitiva de los trabajadores a regímenes laborales que garantizan el respeto a los trabajadores.

1. Sobre el régimen establecido mediante Decreto Legislativo N° 1057.

Durante la década de los 90, nuestro país enfrentó una crisis económica y social provocada por eventos tanto internacionales como internos que complicaron considerablemente la situación para la sociedad. Como resultado de estas dificultades, desde mediados de los 90 y al entrar al nuevo milenio, se produjo un aumento descontrolado en la contratación bajo la modalidad de Servicios No Personales en el sector público.

La Contratación Administrativa de Servicios (CAS) surgió con el propósito de disminuir la excesiva cantidad de trabajadores que se desempeñaban en el sector público bajo este tipo de contratación de carácter civil.

Es así como, el CAS se incorpora a nuestro ordenamiento jurídico mediante el Decreto Legislativo 1057 el 27 de junio de 2008, en el cual originalmente se estableció lo siguiente:

"Artículo 1.- Finalidad

La presente norma regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios, y tiene por objeto garantizar los principios de méritos y capacidad, igualdad de oportunidades y profesionalismo de la administración pública.

[...]

Artículo 3.- Definición del contrato administrativo de servicios

El contrato administrativo de servicios constituye una modalidad especial propia del derecho administrativo y privativa del Estado. Se regula por la presente norma, no se encuentra sujeto a la Ley de Bases de la Carrera Administrativa, al régimen laboral de la actividad privada ni a otras normas que regulan carreras administrativas especiales."



Isabel Cortez Aguirre

Congresista de la República

"AÑO DE LA RECUPERACIÓN Y CONSOLIDACIÓN DE LA ECONOMÍA PERUANA"

En ese contexto, se evidencia que el CAS fue definido como un tipo de contrato propio de la administración pública, pero no fue concebido per se cómo un régimen laboral.

Al tratarse de un Decreto Legislativo en lugar de una ley, se planteó como un régimen transitorio que otorgaría derechos básicos a los contratos comúnmente utilizados en el sector público bajo la modalidad de servicios no personales. En palabras del jurista Martín Tirado, el CAS fue creado para establecer un régimen temporal que, pese a sus limitaciones, ofreciera al personal indebidamente sujeto a "servicios no personales" un nivel mínimo de derechos y obligaciones reconocidas por la legislación laboral en el Perú.

Luego de ello el Tribunal Constitucional interpretaría que el CAS es un contrato laboral especial a través de la sentencia recaída en el Expediente 00002-2010-PI/TC, asimismo señaló que el CAS genera a su sola suscripción una relación de "naturaleza laboral" entre la entidad y la persona natural contratada. De ese modo, el CAS se aparta de los esquemas de contratación civil y administrativa, gozando además de ciertas particularidades que lo justifican como un régimen especial.

Concretamente, los magistrados declararon lo siguiente:

"47. De modo que, a partir de la presente sentencia, el artículo 1º del Decreto Legislativo N° 1057 debe ser interpretado de modo que toda actividad interpretativa hecha respecto del denominado "contrato administrativo de servicios", deba entenderse que dicho contrato es propiamente un régimen "especial" de contratación laboral para el sector público, el mismo que como ya se ha expuesto, resulta compatible con el marco constitucional."

Posteriormente, a través de la Ley N° 29849 – Ley que establece la eliminación progresiva del Régimen Especial del Decreto Legislativo 1057 y otorga derechos laborales, se otorgó derechos a los trabajadores de este régimen que habían sido proscritos en la ley de su creación.

Concretamente, se otorgaron los derechos siguientes conforme al contenido expreso del artículo 6º:

"Artículo 6.- Contenido El Contrato Administrativo de Servicios otorga al trabajador los siguientes derechos:

- a) Percibir una remuneración no menor a la remuneración mínima legalmente establecida.*
- b) Jornada máxima de ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) horas semanales. Cuando labore en una entidad en la que existe una jornada de trabajo reducida*



establecida para los trabajadores sujetos a los regímenes laborales generales, le será aplicable tal jornada especial.

- c) Descanso semanal obligatorio de veinticuatro (24) horas consecutivas como mínimo.*
- d) Un tiempo de refrigerio, que no forma parte de la jornada de trabajo.*
- e) Aguinaldo por Fiestas Patrias y Navidad, conforme a los montos establecidos en las leyes anuales de presupuesto del sector público.*
- f) Vacaciones remuneradas de treinta (30) días naturales.*
- g) Licencias con goce de haber por maternidad, paternidad, y otras licencias a las que tienen derecho los trabajadores de los regímenes laborales generales.*
- h) Gozar de los derechos a que hace referencia la Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.*
- i) A la libertad sindical, ejercitada conforme a lo establecido en el Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo 010-2003-TR, y normas reglamentarias.*
- j) A afiliarse a un régimen de pensiones, pudiendo elegir entre el Sistema Nacional de Pensiones o el Sistema Privado de Pensiones, y cuando corresponda, afiliarse al Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo.*
- k) Afiliación al régimen contributivo que administra ESSALUD. La contribución para la afiliación al régimen contributivo que administra ESSALUD tiene como base máxima el equivalente al 30% de la UIT vigente en el ejercicio por cada asegurado. Cuando el trabajador se encuentre percibiendo subsidios como consecuencia de descanso médico o licencia pre y post natal, le corresponderá percibir las prestaciones derivadas del régimen contributivo referido en el párrafo anterior, debiendo asumir la entidad contratante la diferencia entre la prestación económica de ESSALUD y la remuneración mensual del trabajador.*
- l) Recibir al término del contrato un certificado de trabajo. Los derechos reconocidos en el presente artículo se financian con cargo al presupuesto institucional de cada entidad o pliego institucional, sin demandar recursos adicionales al Tesoro Público."*

Adicionalmente, con la entrada en vigor de la ley N° 31131 del 09 de marzo del 2021, que luego fue derogada en parte por el TC, los contratos de los servidores civiles bajo el régimen de contratación administrativa de servicios (CAS) que desarrollan labores permanentes, vigentes al 10 de marzo del 2021, se consideraron de plazo indeterminado a excepción de los que fueron contratados para desempeñar labores transitorias, de suplencia o de cargos de confianza.

De esta manera, se observa que aunque el régimen CAS fue diseñado inicialmente como una normativa de carácter transitorio, logró formalizar a los trabajadores SNP anteriores y reconoció parcialmente algunos beneficios sociales como los aguinaldos de julio y diciembre, vacaciones; en la práctica ha perpetuado las desigualdades con otros regímenes laborales vigentes en las entidades públicas, contraviniendo esencialmente el marco jurídico establecido, como el régimen laboral de cada entidad.



2. Contexto de la iniciativa legislativa.

Uno de los fundamentos esenciales del referido proyecto de ley es cerrar la diferencia y brechas remunerativas entre los profesionales de la salud y personal técnico y auxiliar asistencial de la salud, que tienen la condición de nombrados y existe personal que se encuentra contratado bajo la modalidad de contrato administrativo de servicios – CAS 1057; pese a realizar las mismas funciones, en el mismo servicio y/o departamento y en las mismas condiciones, por más de 02 décadas y con la aprobación del proyecto de ley antes citado, se puede eliminar la política de discriminación remunerativa propiciada por el mismo Poder Ejecutivo.

Los trabajadores asistenciales CAS regular del Sector Salud identificados al año 2022 alcanzaban los 39 807 a nivel nacional que, ingresaron por concurso público y venían laborando por más de 20 años con las mismas remuneraciones por las que fueron contratados, sin gozar de beneficios laborales. En las boletas de pago se corroboran sueldos de S/.1000.00 a los cuales se afectaban los descuentos de Ley

Asimismo, los trabajadores asistenciales CAS regulares del Sector Salud participaron activamente en la primera línea durante la Pandemia del Covid-19, sin recibir beneficio alguno o aumentos a nuestras remuneraciones. Nuestros compañeros murieron en cumplimiento de su deber sin derecho a luto o sepelio que les permita un entierro digno y auxilie a sus familiares.

La permanente discriminación laboral frente al personal nombrado bajo el Decreto Legislativo 276 (carreras especiales del sector salud) en el MINSA se expresa en que a pesar de realizar las mismas funciones no percibimos ningún derecho o compensación económica que otorga el Decreto Legislativo Nro. 1153, como el derecho a CTS, pago por guardias hospitalarias, bonificación por trabajo en áreas críticas, bonificación por estudios de especialidad y post grados, bonificación por trabajo en zona de riesgo, pago de metas anuales (productividad), bonificación por escolaridad, derecho a línea de carrera y nivelación de sueldo cada 5 años, estabilidad laboral, entre otros.

Frente a esta clara discriminación laboral, los trabajadores asistenciales CAS regulares del Sector Salud iniciamos una lucha para alcanzar la igualdad laboral, e iniciar el proceso de nombramiento, producto del cual se aprobó en el año 2022, la Sexagésima Novena Disposición Complementaria Final de la Ley Nro. 31638 "Ley de Presupuesto del Sector Público del Año 2023", donde se autorizó el nombramiento de hasta el 20% de los profesionales de la salud y de los técnicos y auxiliares asistenciales de la salud del Ministerio de Salud, sus organismos públicos y las Unidades Ejecutoras de Salud de los Gobiernos Regionales, contratados al 31 de julio de 2022 bajo el régimen del Decreto Legislativo 1057-CAS.

Mediante Decreto Supremo Nro. 015-2023-SA se aprobó los Lineamientos para el proceso de nombramiento del personal de la Salud conforme a la Ley Nro. 31638, y



con la Resolución Ministerial Nro. 764-2023/MINSA se aprobó la relación nominal de 37 236 declarados APTOS para el nombramiento del personal de Salud, la misma que posteriormente ha tenido modificaciones.

Con la Ley Nro. 31953 "Ley de Presupuesto del Sector Público del Año 2024" y la Ley Nro. 32185 "Ley de Presupuesto del Sector Público del Año 2025", se continuó con el proceso de nombramiento, autorizándose el 20% y 30% adicional respectivamente. A la fecha, contamos con el reconocimiento hasta el 70% de nombramiento del personal de Salud para el presente año fiscal y se encuentra pendiente el 30% restante para cerrar la brecha de discriminación laboral.

lograr el reconocimiento a través del nombramiento de esos 30% faltante para el presente año fiscal 2025 sería un acto de justicia laboral. Para lo cual se necesita el respaldo de su despacho congresal y de los parlamentarios que lo acompañan, con quienes se dio inicio para la conquista del derecho al nombramiento y estamos seguros de que también serán parte de la culminación de este proceso de nombramiento.

3. Discriminación y estabilidad laboral.

Los trabajadores con contrato CAS, generalmente suelen tener contratos temporales pese a la naturaleza permanente de las labores que desarrollan. Esta falta de garantía en la continuidad laboral, se traduce en una herramienta de manipulación para malos funcionarios que bajo la apariencia de recortes presupuestales, pueden someter la voluntad del trabajador y controlar a su antojo la prórroga de los contratos en función a ideologías o intereses particulares.

Por ello, es justo y, aun, necesario, que el personal de Migraciones cuente con una protección laboral sólida que les permita llevar a cabo su encargo sin temor a los vaivenes de la política nacional, sea que estos provengan de una o de otra ideología o bien, de la posición política dominante en determinado momento histórico.

Esta consideración es de la mayor importancia si consideramos que la inestabilidad política se ha convertido en un signo de la política nacional y que Migraciones es una entidad que tiene alcance nacional en materia de política migratoria interna y participa en la política de seguridad interna y frontera.

De otro lado, la discriminación que existe para los trabajadores CAS puede evidenciarse en el siguiente cuadro, donde se aprecia que de los beneficios sociales asignación familiar, gratificaciones, aguinaldos, bonificaciones legales, compensación por tiempo de servicios y escolaridad, el trabajador CAS solo percibe un aguinaldo en Fiestas Patrias y Navidad que en promedio no supera los 300 soles, mientras que sus pares del régimen 728 perciben una remuneración completa.

La información descrita puede describirse con mayor claridad en el cuadro siguiente:



Isabel Cortez Aguirre
Congresista de la República

"AÑO DE LA RECUPERACIÓN Y CONSOLIDACIÓN DE LA
ECONOMÍA PERUANA"

Cuadro N°01: Beneficios sociales según regímenes laborales del sector público

Régimen Laboral	Beneficios sociales			
	Asignación familiar	Gratificaciones/ bonificaciones legales/Aguinaldo	GTS	Escolaridad
Dec. Leg. N° 728	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ
Dec. Leg. N° 276	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ
Dec. Leg. N° 30057	SÍ	SÍ	SÍ	SÍ
Dec. Leg. N° 1057	NO	SÍ solo Aguinaldo de S/ 300 (en Fiestas Patrias y Navidad)	NO	NO

Elaboración propia

4. Vulneración del derecho de igualdad.

El derecho de igualdad y no discriminación es uno de los pilares del Estado de Derecho y se dirige a garantizar a los ciudadanos un tratamiento legal en términos de igualdad en cualquier ámbito, incluyendo el laboral.

Por tanto, lo primero que debe quedar claro es que nos encontramos frente a un derecho de la más alta jerarquía normativa puesto que la democracia que instaura la Constitución "no puede ser sino igualitaria"¹, lo que no impone un uniformismo de trato, pero sí impide la existencia arbitraria de diferencias de trato no razonables o no objetivas.

Quiere decir que, en principio, sí se podría establecer diferencias de trato o tratamiento discriminado siempre que este sea razonable y objetivo (*i.e.* contar con un grado académico, antigüedad, determinada experiencia o un título profesional o técnico determinado).

Lo que no resulta aceptable en ningún caso es la coexistencia de trabajadores realizando idénticas labores en idénticas condiciones, que responden a las órdenes y disposiciones de las mismas autoridades (jefes, subgerentes, gerentes, etc.), que cuentan con las mismas herramientas de trabajo (acceso al Sistema de Gestión Documental, firma digital institucional, uso de unidades móviles para traslado en comisiones de servicio, uniforme, etc.) pero con distintas remuneraciones y esto es precisamente lo que viene ocurriendo en la generalidad de los casos entre servidores CAS comparados con los servidores CAP.

¹ ESPOSITO: *Eguaglianza e giustizia nell'art. 3 della Costituzione, en La Costituzione Italiana, Saggi Padua, 1954, pag.43, nota 58.*



Isabel Cortez Aguirre
Congresista de la República

"AÑO DE LA RECUPERACIÓN Y CONSOLIDACIÓN DE LA ECONOMÍA PERUANA"

Es innegable, por tanto, que el Decreto Legislativo N° 1057 establece un régimen claramente disminuido en relación con el régimen del Decreto Legislativo N° 728 que permite el otorgamiento y percepción de derechos que todos los trabajadores tendrían que percibir atendiendo al precepto constitucional y norma fundamental que debería primar frente a toda otra norma que se le oponga puesto que el pilar sobre el que se sostiene el sistema normativo de la nación. Pero, desafortunadamente, en nuestra patria no es así.

El pase o la incorporación de los servidores contratados bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057 al régimen del Decreto Legislativo N° 728, permitiría reparar esta discriminación haciéndoles partícipes de todos los beneficios que la ley laboral confiere a los trabajadores sujetos al régimen general de contratación laboral.

El extracto de la sentencia que a continuación se inserta es clara en el sentido expuesto:

- “[...] *La discriminación puede ser directa o indirecta. Es directa cuando las normas jurídicas, las políticas y, los actos del empleador, excluyen, desfavorecen o dan preferencia explícitamente a ciertos trabajadores atendiendo a características como la opinión política, el estado civil, el sexo, la nacionalidad, el color de la piel o la orientación sexual, entre otros motivos, sin tomar en cuenta sus cualificaciones y experiencia laboral. (...) es indirecta cuando se dispensa un trato diferenciado a categorías específicas de trabajadores, traducida en menores prestaciones sociales o remuneraciones, siempre que este no se realice sobre bases objetivas y razonables [...]*”. (STC Exp. N° 05652-2007-PA)

II. EFECTOS DE LA NORMA EN LA LEGISLACIÓN NACIONAL:

La presente iniciativa legislativa está formulada dentro del marco constitucional, por lo que no vulnera su texto en modo alguno. La iniciativa va en correlación a demás normas con rango de ley, los mismos que tienen el mismo contexto y fundamento jurídico, tales como la Sexagésima Novena Disposición Complementaria Final de la Ley N° 31638 “Ley de Presupuesto del Sector Público del Año 2023; la Ley N° 31953 “Ley de Presupuesto del Sector Público del Año 2024” y la Ley N° 32185 “Ley de Presupuesto del Sector Público del Año 2025.

III. ANALISIS COSTO BENEFICIO:

La presente iniciativa legislativa tiene por objetivo afianzar los principios de Progresividad y Protector. Tiene opinión favorable del Ministerio de Salud, quienes ha manifestado públicamente la intención de realizar un justo nombramiento del personal de salud al 100% este año 2025.



Además, esta unificación permitirá que se evite la migración laboral de los trabajadores que por esta diferenciación en su vinculación y remuneración realizan en el sector privado.

El siguiente cuadro grafica el costo beneficio de la presente iniciativa:

BENEFICIOS	COSTOS
<ul style="list-style-type: none">- Aplica políticas públicas para materializar el principio constitucional de igualdad en el personal de Migraciones.- Materializa los derechos laborales reconocidos por la Constitución, Tratados internacionales y la ley impulsando mayor productividad en la Administración Pública.- Genera mayor productividad.	<ul style="list-style-type: none">- No genera costos económicos extras pues la migración y unificación se realizara con cargo al presupuesto de Migraciones.- Genera un costo social positivo, pues la sociedad identifica que se hace justicia.- Genera un impacto económico positivo pues existe mayor capacidad de gasto.

IV. VINCULACIÓN CON EL ACUERDO NACIONAL Y POLÍTICAS NACIONALES

La presente iniciativa legislativa se encuentra enmarcada en las siguientes Políticas de Estado:

- Política 11: Promoción de la igualdad de oportunidades sin discriminación;
- Política 14: Acceso al empleo pleno, digno y productivo;
- Política 24: Afirmación de un Estado Eficiente y Transparente;
- Política 28: Plena Vigencia de la Constitución y de los Derechos Humanos y Acceso a la Justicia e Independencia Judicial.

Lima, mayo de 2025