Proyecto de Ley N°.5003/2022-CR

PERÚ
CONGRESO de la REPÚBLICA

JHAKELINE KATY UGARTE MAMANI
Congresista de la República

"Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la Unidad, la paz y el desarrollo"

CONGRESO DE LA REPÚBLICA
Área de Trámite y Digitalización de Documentos
16 MAYO 2023
RECIBIDO
Firma
Hora 15:25

La señora congresista de la República **JHAKELINE KATY UGARTE MAMANI**, en ejercicio del derecho de iniciativa legislativa que les confiere el artículo 107° de la Constitución Política del Perú, y de conformidad con lo establecido en los artículos 75° y 76° del Reglamento del Congreso de la República, propone el siguiente:

PROYECTO DE LEY

LEY QUE ESTABLECE MODALIDADES DE DESPLAZAMIENTO LABORAL, ASÍ COMO EL ASCENSO PARA LOS TRABAJADORES A PLAZO INDETERMINADO DEL DECRETO LEGISLATIVO 1057

Artículo 1. - Objeto de la ley
La presente ley tiene por objeto establecer modalidades de desplazamiento laboral como rotación, destaque, permuta, encargo, comisión de servicios y transferencia, así como el ascenso para los trabajadores a plazo indeterminado bajo el régimen del Decreto Legislativo 1057, Decreto Legislativo que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios.

Artículo 2. - Finalidad de la ley
La presente ley tiene por finalidad garantizar el goce de las modalidades de desplazamiento laboral, así como el ascenso, para los trabajadores a plazo indeterminado del régimen del Decreto Legislativo 1057, Decreto Legislativo que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios, propiciando un buen desempeño y clima laboral.

Artículo 3. - Modalidades de desplazamiento laboral
Los trabajadores a plazo indeterminado del régimen del Decreto Legislativo 1057, Decreto Legislativo que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios, están sujetos a las siguientes modalidades de desplazamiento laboral:

3.1. Rotación. Los trabajadores pueden ser rotados, al interior de la entidad contratante para prestar servicios en un órgano distinto al que solicitó la contratación, hasta por un plazo máximo de veinticuatro (24) meses, sin perder su nivel remunerativo con funciones similares.

Si la rotación se produce a un local distinto donde el trabajador venía cumpliendo su labor primigenia, el servidor deberá dar su consentimiento por escrito.

3.2. Reasignación. Los trabajadores pueden ser reasignados a otra entidad, al mismo grupo ocupacional y categoría remunerativa, sin interrupción del vínculo laboral con el Estado.

La reasignación es definitiva y procede a solicitud del trabajador por salud o por unidad familiar y a solicitud de la entidad por necesidades del servicio. Deberá estar debidamente fundamentada, con la opinión favorable de la entidad de origen y con la aceptación de la entidad de destino.

3.3. Destaque. Los trabajadores pueden ser destacados a otra entidad por un periodo no menor a un mes ni mayor a un año. La entidad deberá fundamentar debidamente su pedido.

El trabajador ejercerá las funciones que la entidad de destino le asigne, siendo esta última quien realizará el pago de sus remuneraciones y beneficios. El servidor puede solicitar su destaque por razones de salud de él, de su cónyuge o de sus hijos o por unidad familiar. En caso el destaque sea a otra ciudad distinta a la donde el servidor cumplía sus funciones primigenias, este debe contar con el consentimiento previo del servidor.

3.4. Permuta. Los trabajadores pueden permutar, de manera definitiva y por acuerdo mutuo, siempre que pertenezcan a puestos compatibles o similares, a un mismo grupo ocupacional y categoría remunerativa y que provengan de entidades distintas. No se permite permuta de trabajadores con distintos regímenes de vinculación con el Estado.

El trabajador ejercerá las funciones que la entidad de destino le asigne, siendo esta última quien realizará el pago de sus remuneraciones y beneficios.

3.5 Encargo. Los trabajadores pueden desempeñar, de manera temporal, excepcional y fundamentado, funciones de responsabilidad directiva dentro de la entidad. El encargo puede ser revocado por la propia entidad en cualquier momento.

3.6. Transferencia. Los trabajadores, de manera excepcional, pueden ser reubicados, a igual nivel remunerativo y grupo ocupacional, en una entidad distinta a la que realizó su contratación de origen.

3.7. Designación temporal. Los trabajadores pueden ser representantes de la entidad contratante ante comisiones y grupos de trabajo, como miembro de órganos colegiados y/o como directivo superior o empleado de confianza, por un plazo máximo de doce (12) meses, que puede ser ampliado, de manera excepcional, hasta por doce (12) meses, observando las limitaciones establecidas en la Ley 28175, Ley Marco del Empleo Público y otras normas que resulten aplicables.

Artículo 4. - Ascenso
Los trabajadores a plazo indeterminado del Decreto Legislativo 1057, Decreto Legislativo que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios pueden presentarse a procesos de ascenso en la misma entidad donde prestan servicios.

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA FINAL

ÚNICA. Adecuación reglamentaria
El Poder Ejecutivo adecúa el Decreto Supremo 075-2008-PCM, Decreto Supremo que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo 1057, que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios, a las modificaciones dispuestas en la presente ley en el plazo de treinta (30) días hábiles contados a partir de su vigencia.

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: UGARTE MAMANI Jhakeline Katy FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 16/05/2023 12:46:52-0500

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

I. FUNDAMENTO DE LA PROPUESTA

Modalidades de desplazamiento de los trabajadores bajo el régimen CAS:

De acuerdo al artículo 7 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, *"todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley. Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación"*.

El artículo 23 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, establece que:

> *1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.*
> *2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.*
> *3. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.*
> *4. Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.*

De igual forma, el artículo 24 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos señala que *"toda persona tiene derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas"*.

Por otro lado, el Convenio OIT N° 138, 1973, Convenio sobre la edad mínima, regula en su artículo 3 que: *"1. La edad mínima de admisión a todo tipo de empleo o trabajo que por su naturaleza o las condiciones en que se realice pueda resultar peligroso*

para la salud, la seguridad o la moralidad de los menores no deberá ser inferior a dieciocho años."

Por otro lado, el Convenio OIT N° 155, 1981, Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, regula en su artículo 16 que: *"1. Deberá exigirse a los empleadores que, en la medida en que sea razonable y factible, garanticen que los lugares de trabajo, la maquinaria, el equipo y las operaciones y procesos que estén bajo su control son seguros y no entrañan riesgo alguno para la seguridad y la salud de los trabajadores. (...) 3. Cuando sea necesario, los empleadores deberán suministrar ropas y equipos de protección apropiados a fin de prevenir, en la medida en que sea razonable y factible, los riesgos de accidentes o de efectos perjudiciales para la salud."*

De otro lado, en nuestra regulación nacional, la Constitución Política del Perú señala en el inciso 2) del artículo 2 que toda persona tiene derecho a la igualdad ante la ley. Dispone, además que, nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica, o de cualquier otra índole.

De igual forma, el artículo 23 de la Carta Magna, precisa que el trabajo en sus diversas modalidades es objeto de atención prioritaria del Estado, el cual debe promover condiciones para el progreso social y económico, en especial mediante políticas de fomento del empleo productivo y de educación para el trabajo. Además, establece que ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador.

Asimismo, establece en el artículo 24 que *"el trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual"*.

El artículo 25 de la Constitución Política del Perú señala que *"la jornada ordinaria de trabajo es de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales, como máximo. (...)"*.

El artículo 26 de la Carta Magna, señala que en la relación laboral se respetan los siguientes principios: igualdad de oportunidades sin discriminación, carácter

irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley, e interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma.

Ahora bien, de acuerdo al artículo 11 del Reglamento del Decreto Legislativo Nº 1057, que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios, aprobado mediante el Decreto Supremo 075-2008-PCM, *"los trabajadores bajo contrato administrativo de servicios pueden, sin que implique la variación de la retribución o del plazo establecido en el contrato, ejercer la suplencia al interior de la entidad contratante o quedar sujetos, únicamente, a las siguientes acciones administrativas de desplazamiento de personal:*

a) La designación temporal, como representante de la entidad contratante ante comisiones y grupos de trabajo, como miembro de órganos colegiados y/o como directivo superior o empleado de confianza, observando las limitaciones establecidas en la Ley Nº 28175, Ley Marco del Empleo Público.

b) La rotación temporal, al interior de la entidad contratante para prestar servicios en un órgano distinto al que solicitó la contratación, hasta por un plazo máximo de noventa (90) días calendario durante la vigencia del contrato.

c) La comisión de servicios, para temporalmente realizar funciones fuera de la entidad contratante, la que por necesidades del servicio puede requerir el desplazamiento del trabajador fuera de su provincia de residencia o del país, hasta por un plazo máximo de treinta (30) días calendario, en cada oportunidad".

Es decir, actualmente, los trabajadores bajo el régimen CAS, pueden acceder, únicamente, a la suplencia, rotación, designación temporal y comisión de servicios.

Sin embargo, de acuerdo al artículo 81 de la Ley 30057, Ley del Servicio Civil, los servidores bajo dicho régimen, por disposición fundamentada de la entidad pública, pueden desempeñar temporalmente diferentes funciones dentro o fuera de su entidad, tales como:

a) Designación como directivo público o como servidor de confianza.
b) Rotación.

c) Destaque.
d) Encargo de funciones.
e) Comisión de servicios.

Asimismo, la Ley 29944, Ley de Reforma Magisterial, señala como situaciones administrativas, entre otras, a las siguientes: Reasignación, permuta, encargatura y destaque:

"Artículo 67. Reasignación
La reasignación es la acción de personal mediante la cual el profesor se desplaza de un cargo a otro igual que se encuentre vacante, en cualquiera de las áreas magisteriales, sin modificarla escala magisterial alcanzada. Se efectúa previo a los procesos de nombramiento y contratación docente, bajo responsabilidad administrativa. El reglamento de la presente Ley establece los criterios y condiciones para la reasignación.

Artículo 68. Causales de reasignación
Las causales de reasignación son:
a) Por razones de salud.
b) Por interés personal.
c) Por unidad familiar.
d) Por racionalización.
e) Por situaciones de emergencia.
El reglamento de la presente Ley establece los procedimientos para la reasignación.

Artículo 69. Permuta
La permuta es la acción de personal mediante la cual dos profesores de la misma escala magisterial y que desempeñan el mismo cargo en igual modalidad, forma, nivel, ciclo y especialidad educativa, intercambian plazas.
Los profesores que acceden a la permuta deben haber aprobado su última evaluación de desempeño y cumplir con los requisitos que establece el reglamento.

La solicitud de permuta procede luego de permanecer, por lo menos, dos (2) años trabajando en la institución educativa de origen y se realiza con conocimiento previo del director.

Artículo 70. Encargatura
El encargo es la acción de personal que consiste en ocupar un cargo vacante o el cargo de un titular mientras dure la ausencia de este, para desempeñar funciones de mayor responsabilidad. El encargo es de carácter temporal y excepcional, no genera derechos y no puede exceder el período del ejercicio fiscal.

(...)

Artículo 72. Destaque

Es la acción de personal que autoriza el desplazamiento temporal de un profesor a otra instancia a pedido de esta, debidamente fundamentado, para desempeñar funciones en la entidad de destino".

Ahora bien, en el Estado tenemos trabajadores que cumpliendo las mismas funciones que un trabajador CAS pueden gozar de distintas medidas de desplazamiento laboral tales como: rotación, reasignación, destaque, permuta, encargo y transferencia, sin embargo, los trabajadores CAS solo pueden acceder a la suplencia, la designación temporal, la rotación temporal y la comisión de servicios, de manera restringida. Asimismo, están sujetos a ascensos que trabajadores bajo el régimen CAS no pueden acceder.

En ese sentido, los procesos de movimiento de personal para el personal del Decreto legislativo 1057 representan una necesidad urgente que atender para garantizar posibilidades de crecimiento profesional, personal y laboral; así también en el caso de las resignaciones se permitiría que los trabajadores puedan irse a nuevos espacios laborales distintos a sus actuales puesto quizá por unidad familiar, por interés personal o por salud y de esta manera tener un mejor rendimiento laboral y finalmente se considera apropiado la rotación en función a nuevas destrezas desarrolladas o aprendidas por los trabajadores que mejores los resultados de la institución y que garantice un buen clima institucional.

Por lo que se propone el presente proyecto de ley a fin de otorgar modalidades de desplazamiento laborales fundamentales a los trabajadores que prestan servicios bajo este régimen CAS, que a la fecha prestan servicios de manera precaria.

Fórmula Legal propuesta

En ese escenario es que se presente el presente proyecto de ley que propone establecer modalidades de desplazamiento como rotación, destaque, permuta, encargo, comisión de servicios y transferencia, así como el ascenso para los trabajadores a plazo indeterminado bajo el régimen del Decreto Legislativo 1057, Decreto Legislativo que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios.

Ello, con la finalidad de garantizar el goce de dichas modalidades de desplazamiento, así como el ascenso para los trabajadores a plazo indeterminado del régimen del Decreto Legislativo 1057, propiciando un buen desempeño y clima laboral.

En ese sentido se propone las siguientes medidas de desplazamiento laboral:

Rotación. Los trabajadores pueden ser rotados, al interior de la entidad contratante para prestar servicios en un órgano distinto al que solicitó la contratación, hasta por un plazo máximo de veinticuatro (24) meses, sin perder su nivel remunerativo con funciones similares.

Si la rotación se produce a un local distinto donde el trabajador venía cumpliendo su labor primigenia, el servidor deberá dar su consentimiento por escrito.

Reasignación. Los trabajadores pueden ser reasignados a otra entidad, al mismo grupo ocupacional y categoría remunerativa, sin interrupción del vínculo laboral con el Estado.

La reasignación es definitiva y procede a solicitud del trabajador por salud o por unidad familiar y a solicitud de la entidad por necesidades del servicio. Deberá

estar debidamente fundamentada, con la opinión favorable de la entidad de origen y con la aceptación de la entidad de destino.

Destaque. Los trabajadores pueden ser destacados a otra entidad por un periodo no menor a un mes ni mayor a un año. La entidad deberá fundamentar debidamente su pedido.

El trabajador ejercerá las funciones que la entidad de destino le asigne, siendo esta última quien realizará el pago de sus remuneraciones y beneficios. El servidor puede solicitar su destaque por razones de salud de él, de su cónyuge o de sus hijos o por unidad familiar. En caso el destaque sea a otra ciudad distinta a la donde el servidor cumplía sus funciones primigenias, este debe contar con el consentimiento previo del servidor.

Permuta. Los trabajadores pueden permutar, de manera definitiva y por acuerdo mutuo, siempre que pertenezcan a puestos compatibles o similares, a un mismo grupo ocupacional y categoría remunerativa y que provengan de entidades distintas. No se permite permuta de trabajadores con distintos regímenes de vinculación con el Estado.

El trabajador ejercerá las funciones que la entidad de destino le asigne, siendo esta última quien realizará el pago de sus remuneraciones y beneficios.

Encargo. Los trabajadores pueden desempeñar, de manera temporal, excepcional y fundamentado, funciones de responsabilidad directiva dentro de la entidad. El encargo puede ser revocado por la propia entidad en cualquier momento.

Transferencia. Los trabajadores, de manera excepcional, pueden ser reubicados, a igual nivel remunerativo y grupo ocupacional, en una entidad distinta a la que realizó su contratación de origen.

Designación temporal. Los trabajadores pueden ser representantes de la entidad contratante ante comisiones y grupos de trabajo, como miembro de órganos colegiados y/o como directivo superior o empleado de confianza, por un plazo

máximo de doce (12) meses, que puede ser ampliado, de manera excepcional, hasta por doce (12) meses, observando las limitaciones establecidas en la Ley 28175, Ley Marco del Empleo Público y otras normas que resulten aplicables.

Asimismo, se propone que los trabajadores a plazo indeterminado del Decreto Legislativo 1057, Decreto Legislativo que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios puedan presentarse a procesos de ascenso en la misma entidad donde prestan servicios.

Es importante señalar que lo que se propone en el presente proyecto de ley tiene como único objetivo ampliar las posibilidades de desplazamiento laboral, así como el ascenso para los trabajadores CAS. Bajo ningún motivo, lo propuesto, implica limitar acciones de desplazamiento laboral que se encuentran reguladas en el Decreto Legislativo 1057 y su reglamento.

Finalmente, mediante una única disposición complementaria final, se propone con el Poder Ejecutivo adecúe el Decreto Supremo 075-2008-PCM, Decreto Supremo que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo 1057, que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios, a las modificaciones dispuestas en la presente ley en el plazo de treinta (30) días hábiles contados a partir de su vigencia.

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

De aprobarse la presente propuesta legislativa, tendrá un efecto positivo en la legislación nacional toda vez que incorporará un nuevo marco normativo para los trabajadores a plazo indeterminado del régimen del Decreto Legislativo 1057, Decreto Legislativo que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios, que les permita disponer de modalidades de desplazamiento laboral como rotación, destaque, permuta, encargo, comisión de servicios y transferencia, así como el ascenso, propiciando un buen desempeño y clima laboral.

Asimismo, el referido efecto normativo va en consonancia con derechos laborales fundamentales reconocidos en la Declaración Universal de Derechos Humanos, los

Convenios OIT N° 138, 155 y otros, así como en nuestra Constitución Política del Perú.

III. ANÁLISIS COSTO BENEFICIO

La presente propuesta no genera gasto adicional al Tesoro Público porque no se requerirá de ningún presupuesto o asignación financiera para que se ponga en marcha, por el contrario, permitirá darles movilidad laboral a los trabajadores satisfaciendo sus necesidades de ubicación, cambio y tránsito de su puesto laboral hacia otro mejor por iniciativa propia y en función a su propio desempeño profesional.

De igual forma, mediante la presente propuesta, se da cumplimiento de la Política General de Gobierno para el periodo 2021-2026, aprobada mediante el Decreto Supremo 164-2021-PCM, específicamente en los siguientes Ejes, que cuentan con lineamientos y líneas de intervención que orientan las acciones de las distintas entidades públicas para el alcance de estos objetivos:

> *"(...)*
>
> **Eje 2: Reactivación económica y de actividades productivas con desarrollo agrario y rural.**
> 2.1 Promover el empleo decente y la empleabilidad, contribuyendo a la productividad del país y el respeto de los derechos laborales con seguridad y salud en el trabajo.
> Líneas de intervención
> 2.1.1 Promover condiciones para un mercado laboral dinámico y competitivo para la generación de empleo digno.
>
> (...)".

Además, coadyuva al cumpliendo con la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible[1], adoptada por la Asamblea General de la Organización de la Naciones

[1] Información extraída del siguiente link: https://agenda2030lac.org/estadisticas/indicadores-priorizados-seguimiento-ods.html#1

Unidas, mediante la Resolución aprobada por la Asamblea General el 25 de septiembre de 2015, en los siguientes objetivos:

- Objetivo 1, relacionado a *Poner fin a la pobreza en todas sus formas en todo el mundo,* que tiene, entre otras, la siguiente meta:

  - Meta 1.1. De aquí a 2030, erradicar para todas las personas y en todo el mundo la pobreza extrema (actualmente se considera que sufren pobreza extrema las personas que viven con menos de 1,25 dólares de los Estados Unidos al día).

- OBJETIVO 8. Referido a *Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos*, que tiene como metas, entre otras, las siguientes metas:

  - Meta 8.3 Promover políticas orientadas al desarrollo que apoyen las actividades productivas, la creación de puestos de trabajo decentes, el emprendimiento, la creatividad y la innovación, y fomentar la formalización y el crecimiento de las microempresas y las pequeñas y medianas empresas, incluso mediante el acceso a servicios financieros.

  - Meta 8.5 De aquí a 2030, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.

  - Meta 8.6 De aquí a 2020, reducir considerablemente la proporción de jóvenes que no están empleados y no cursan estudios ni reciben capacitación.

- Meta 8.8 Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios.

- OBJETIVO 10. referido a *Reducir la desigualdad en los países y entre ellos*, que tiene, entre otras metas, las siguientes:

  - Meta 10.1 De aquí a 2030, lograr progresivamente y mantener el crecimiento de los ingresos del 40% más pobre de la población a una tasa superior a la media nacional.

  - Meta 10.2 De aquí a 2030, potenciar y promover la inclusión social, económica y política de todas las personas, independientemente de su edad, sexo, discapacidad, raza, etnia, origen, religión o situación económica u otra condición.

  - Meta 10.3 Garantizar la igualdad de oportunidades y reducir la desigualdad de resultados, incluso eliminando las leyes, políticas y prácticas discriminatorias y promoviendo legislaciones, políticas y medidas adecuadas a ese respecto.

Finalmente, de aprobarse la presente propuesta legislativa, tendrá un impacto positivo en la sociedad, específicamente en los siguientes sectores y ejes:

IMPACTO POSITIVO	IMPACTO NEGATIVO
• Promover el empleo pleno, digno y productivo. • Mejorar las condiciones laborales de los trabajadores bajo el régimen CAS. • Garantizar el goce y disfrute de derechos laborales nacional e internacionalmente reconocidos. • Mejora la calidad de vida de trabajadores que actualmente se encuentran bajo las reglas de contratos laborales precarios.	• Ninguno.

• Reducción de conflictos sociales - laborales. • Coadyuva al cumplimiento de políticas nacionales como internacionales en materia laboral.	

IV. VINCULACIÓN DE LA PRESENTE INICIATIVA LEGISLATIVA CON LA AGENDA LEGISLATIVA Y EL ACUERDO NACIONAL

La presente propuesta legislativa tiene vinculación con la Resolución Legislativa del Congreso 002-2022-2023-CR, que aprueba la Resolución Legislativa del Congreso por la que se aprueba la Agenda Legislativa para el período anual de sesiones 2022-2023, específicamente con las siguientes Políticas de Estado:

- Política 10. Reducción de la pobreza. 28. Lucha contra la pobreza.

- Política 11. Promoción de la igualdad de oportunidades sin discriminación, específicamente con los temas: 30. Búsqueda de la igualdad y reconocimiento en las relaciones laborales.

- Política 14. Acceso al empleo pleno, digno y productivo, específicamente con los temas: 52. Modificación y desarrollo de la normativa laboral vigente. 53. Mejora en los derechos y condiciones laborales. 57. Regímenes especiales laborales. 59. Equiparación de derechos laborales. 60. Incorporación al mercado laboral. 61. Contratación y cese en relaciones laborales.

Asimismo, tiene relación con el Acuerdo Nacional, suscrito el 22 de julio de 2002, específicamente con las siguientes Políticas de Estado:

- Política de Estado 10, referida a la Reducción de la pobreza, que señala, entre otros puntos, que el Estado: "Promoverá la producción, el desarrollo empresarial local y el empleo; (...).

- Política de Estado 11, referida a la Promoción de la igualdad de oportunidades sin discriminación, que señala, entre otros puntos, que el

Estado: "(a) combatirá toda forma de discriminación, promoviendo la igualdad de oportunidades; (...)".

- Política de Estado 13, referida al Acceso Universal a los Servicios de Salud y a la Seguridad Social, que señala, entre otros puntos, que el Estado: "(...); (i) promoverá el acceso gratuito y masivo de la población a los servicios públicos de salud y la participación regulada y complementaria del sector privado; (j) promoverá el acceso universal a la seguridad social y fortalecerá un fondo de salud para atender a la población que no es asistida por los sistemas de seguridad social existentes; (k) desarrollará políticas de salud ocupacionales, extendiendo las mismas a la seguridad social; (...)".

- Política de Estado 14, referida al Acceso al Empleo Pleno, Digno y Productivo, que señala, entre otros puntos, que el Estado: "(o) promoverá mejores condiciones de trabajo y protegerá adecuadamente los derechos de las trabajadoras del hogar; (p) fomentará la concertación y el diálogo social entre los empresarios, los trabajadores y el Estado a través del Consejo Nacional de Trabajo, para promover el empleo, la competitividad de las empresas y asegurar los derechos de los trabajadores; (...)".