Proyecto de Ley N°...6124/2023-CR

CONGRESO de la REPÚBLICA

LADY MERCEDES CAMONES SORIANO

"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 DOCUMENTARIO
12 OCT. 2023
RECIBIDO
Fecha: ____ Hora: 3:05pm

LEY DE NOMBRAMIENTO PROGRESIVO DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DEL SECTOR EDUCACIÓN.

El Grupo Parlamentario **ALIANZA PARA EL PROGRESO** a iniciativa de la congresista **LADY MERCEDES CAMONES SORIANO**, en uso de las facultades conferidas por el artículo 107° de la Constitución Política del Perú República y en el inciso c) del Artículo 22°, 67°, 75° y 76° del Reglamento del Congreso de la República, propone el siguiente proyecto de Ley:

FÓRMULA LEGAL

LEY DE NOMBRAMIENTO PROGRESIVO DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DEL SECTOR EDUCACIÓN.

Artículo 1°.- Objeto

La presente ley tiene por objeto nombrar a los trabajadores administrativos del sector Educación en el régimen del Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y Remuneraciones del Sector Público, cumpliendo con los requisitos establecidos.

Artículo 2°.- Nombramiento de personal administrativo del sector Educación en el régimen del Decreto Legislativo N° 276

Autorízase excepcionalmente al Ministerio de Educación a efectuar el nombramiento progresivo del personal administrativo contratado bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 276 que a la entrada en vigencia de la presente ley se encuentren laborando, ocupen una plaza orgánica presupuestada, cuenten con 5 años continuos de antigüedad y cumplan con los perfiles establecidos por la normatividad para cada plaza, con cargo a su presupuesto institucional sin demandar mayores recursos al Tesoro Púbico.

Artículo 3.- Progresividad

El Ministerio de Educación efectuará por etapas el nombramiento, siendo que el primer año deberá nombrarse el 40%, el segundo año el 30% y el tercer año el 30% restante, cumpliendo con los requisitos descritos en el artículo 2 de la

Dirección: Edificio José Faustino Sánchez Carrión Oficina 801 - Jr. Azángaro N°468 Cercado de Lima
Teléfono: 311-7777 – lcamones@congreso.gob.pe

presente ley y priorizando la antigüedad de los servidores en la prestación del servicio.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

Primera.- Autorización para modificaciones presupuestarias

Las entidades de los diversos niveles de gobierno podrán realizar las modificaciones presupuestales necesarias orientadas al cumplimiento de la presente ley.

Firmado digitalmente por: JULON IRIGOIN Elva Edith FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 12/10/2023 11:54:02-0500

Segunda.- Emisión de sugerencias lineamientos o directivas

La Autoridad del Servicio Civil - SERVIR emitirá los lineamientos y directivas necesarias para implementar lo establecido en la presente ley dentro de un plazo de 30 días calendario de su publicación en el Diario Oficial El Peruano.

Tercera.- Vigencia

La presente ley entrará en vigencia el 1 de enero de 2024.

Lima, 5 octubre de 2023.

Firmado digitalmente por: SOTO REYES Alejandro FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 12/10/2023 10:50:34-0500

Firmado digitalmente por: CAMONES SORIANO Lady Mercedes FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 11/10/2023 16:38:00-0500

Firmado digitalmente por: RUIZ RODRIGUEZ Magaly Rosmery FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 12/10/2023 11:07:57-0500

Firmado digitalmente por: ACUÑA PERALTA Maria Grimaneza FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 12/10/2023 10:35:29-0500

Firmado digitalmente por: SALHUANA CAVIDES Eduardo FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 11/10/2023 14:39:51-0500

Firmado digitalmente por: SALHUANA CAVIDES Eduardo FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 11/10/2023 14:40:00-0500

Firmado digitalmente por: TRIGOZO REATEGUI Cheryl FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 12/10/2023 10:38:25-0500

Firmado digitalmente por: CHIABRA LEON Roberto Enrique FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 12/10/2023 11:22:37-0500

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

En marzo de 1984 se emitió el Decreto Legislativo N° 276 Ley de Bases de la Carrera Administrativa y Remuneraciones del Sector Público, durante el gobierno de Belaunde Terry; norma que crea la carrera administrativa en el sector público estableciendo obligaciones y derechos y, entre otros aspectos, el procedimiento para ingresar a la carrera administrativa en este nuevo régimen laboral.

Esta norma significó un gran avance para el trabajador administrativo, aunque al mismo tiempo e indirectamente, creó otra categoría de servidores, los denominados "contratados" quienes tienen reducidos sus derechos pese a que cumplen las mismas funciones y obligaciones que los nombrados. Solo por poner un ejemplo, dentro de los derechos que gozan los servidores nombrados tenemos la reserva de plaza cuando son designados o electos en cargos de confianza o de elección popular,[1] esto les asegura que cuando termina el periodo de la designación o del cargo regresan a su plaza de origen. Este es un derecho que no gozan los contratados y que en ocasiones significan una oportunidad importante para acceder a mayores ingresos en razón a su capacidad para el ejercicio de cargos de responsabilidad.

El derecho a la reserva de plaza no alcanza a los trabajadores que tienen la condición de contratados pese a que estos, prácticamente, ya tienen un derecho adquirido respecto a su estabilidad laboral. Las entidades no pueden prescindir de los trabajadores contratados sino es por un procedimiento administrativo disciplinario previo; es decir, luego de una comisión de una falta grave tal como ocurre con los trabajadores nombrados.

Desde la década del 2000 son varias las leyes que se ha emitido nombrando a trabajadores del Estado para atender a la problemática que aqueja a este sector de servidores públicos. Esta problemática se produce no solo porque el Estado en general no cumple con realizar la evaluación a los que tienen más de tres años en la condición de contratados para que puedan pasar a nombrados como indica la norma,[2] sino que se continúa contratando personal sin el procedimiento adecuado

---

[1] Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y Remuneraciones del Sector Público, Artículo 14.- El servidor de carrera designado para desempeñar cargo político o de confianza tiene derecho a retornar a su grupo ocupacional y nivel de carrera, al concluir la designación.

[2] Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y Remuneraciones del Sector Público, Artículo 15.- La contratación de un servidor para realizar labores administrativas de naturaleza permanente no puede renovarse por más de tres años consecutivos. Vencido este plazo, el servidor que haya venido desempeñando tales labores podrá ingresar a la

y sin cumplir la norma, lo que ha generado un aumento continuo de esta categoría de servidores y, de otro lado, de esta manera se crea un espacio para que los tienen el derecho expectaticio exijan el cumplimiento al Estado y de alguna manera obliga necesariamente a emitir leyes orientadas a nombrarlos por la deficiencia en el cumplimiento de lo que dispone la norma antes citada.

Las leyes de nombramiento más importantes emitidas desde la década del 2000 son las siguientes:

- Ley N° 28427, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2005, en cuya Disposición Complementaria Final Octava, se autoriza el nombramiento de trabajadores administrativos del sector Educación que tenían una vinculación laboral no menor a 7 años de antigüedad.
- Ley N° 28560, Ley de nombramiento del personal técnico asistencial y administrativo, personal de servicios y auxiliar asistencial, que se encuentren prestando servicios en la condición de contratados bajo cualquier modalidad por el Ministerio de Salud a nivel nacional.
- Ley N° 28638, Ley que Autoriza el Nombramiento de Auxiliares de Educación que laboran en los Centros y Programas Educativos.
- Ley N° 28676, Ley que autoriza el nombramiento de trabajadores administrativos del sector Educación.
- Ley N° 29465, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2010, Quincuagésima Tercera, mediante la cual se autoriza el nombramiento de los auxiliares de educación que cuenten con 2 años de servicio continuo o alterno.
- Ley N° 29682, Ley que Autoriza el Nombramiento de los Médicos Contratados en Plazas Orgánicas Presupuestadas así como en aquellas plazas no cubiertas, que cumplan con los requisitos establecidos en la Ley 29682 en el Ministerio de Salud, sus Organismos Públicos y Gobiernos Regionales.
- Ley N° 30281, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2010, literales b y g, numeral 8.1 del artículo 8.
- Ley N° Ley 30879, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2019, en cuya Centésima Vigésima Novena Disposición

Carrera Administrativa, previa evaluación favorable y siempre que exista la plaza vacante, reconociéndosele el tiempo de servicios prestados como contratado para todos sus efectos. Lo dispuesto en este artículo no es aplicable a los servicios que por su propia naturaleza sean de carácter accidental o temporal.

Complementaria Final, se autorizó, excepcionalmente, el nombramiento del personal administrativo contratado bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 276, cumpliendo requisitos.

- Ley Nº 30957, Ley que autoriza el Nombramiento Progresivo como mínimo del veinte por ciento (20%) de los Profesionales de la Salud, técnicos y auxiliares asistenciales de la salud que a la entrada en vigencia del Decreto Legislativo 1153 tuvieron vínculo laboral y fueron identificados en el marco de la disposición complementaria final nonagésima octava de la Ley 30693.
- Decreto de Urgencia N° 016-2020, Decreto de Urgencia que establece medidas en materia de los Recursos Humanos del Sector Público, mediante este decreto de urgencia se autoriza continuar el proceso de nombramiento en el Sector Salud y al personal administrativo del régimen del D. L. 276.
- Ley 31349 ley que Autoriza el Nombramiento de los Docentes Contratados de las Universidades Públicas.
- Ley 31185, Ley que Autoriza el Nombramiento de Auxiliares de Educación que laboran en las Instituciones y Programas Públicos de Educación Básica Regular y Especial.

Como se puede apreciar, existen una serie de leyes de nombramiento que se han emitido para tratar de solucionar esta problemática; no obstante, también se advierte que es probable que se sigan emitiendo leyes de este tipo dado que el Estado no establece mecanismo duraderos es para dar respuesta a esta problemática.

I. RESPECTO A LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES CONTRATADOS DEL REGIMEN DEL DECRETO LEGISLATIVO N° 276

Debemos hacer notar que, además de lo que establece el artículo 16 del Decreto Legislativo N° 276, referido a que una vez transcurrido tres años de trabajo continuo el servidor adquiere el derecho de ingresar a la carrera administrativa previa evaluación, también se cuenta en nuestro marco jurídico laboral con la Ley N° 24041, por la cual el Estado no puede prescindir de un servidor que ha sido contratado por más de un año continuo, sino a través de procedimiento administrativo disciplinario. Es decir, en la práctica tenemos una categoría de trabajadores que si bien no tienen la condición de nombrados pero si gozan de

uno de los atributos más importantes del derecho laboral y que sí les corresponde a los servidores públicos pertenecientes a la carrera administrativa, la estabilidad laboral.

Si bien es cierto, en términos prácticos los trabajadores contratados tienen estabilidad laboral, sin embargo, en relación a los nombrados tienen enormes desventajas. El Decreto Legislativo 276, en su artículo 48, por ejemplo, textualmente indica que los trabajadores contratados no pueden recibir ninguna bonificación adicional; pero la norma, adicionalmente, prescribe que los contratados no reciben los beneficios en general que establece el citado decreto legislativo.

Entre los beneficios más importantes que no reciben los servidores contratados tenemos los siguientes:

1. Bonificaciones. (Bonificación personal, artículo 51. Bonificación familiar, artículo 52, Bonificación diferencial, artículo 53 del D. L. 276)
2. Asignaciones por cumplir 25 años de servicios.
3. Asignación por cumplir 30 años de servicio.
4. Compensación por tiempo de servicio.
5. Subsidio por fallecimiento.
6. Subsidio por gastos de sepelio o servicio funerario completo.

Como se mencionaba, esta problemática viene siendo generada por el mismo Estado y desde cierto punto de vista, ésta se remonta, probablemente a la emisión del Decreto Legislativo N° 276 al permitir la convivencia de dos tipos de servidores públicos sin generar reglas claras y responsabilidades para los que continuamente permiten la ocurrencia de la problemática.

Si se realiza un análisis más detallado de esta situación ocasionada por del Estado, esta se origina, de un lado, en su gran deficiencia para prever anticipadamente todo lo necesario para la contratación del personal que necesita de manera permanente para cumplir con sus fines públicos. Por la necesidad y al no poder seguir el trámite de ingreso de personal nombrado que implica seguir etapas, termina relajando los requisitos y exigencias del procedimiento y contrata bajo otras modalidades como locación de servicios o en el régimen del Decreto Legislativo N° 276 a plazo determinado, es decir, con el estatus de contratado, en plazas que tienen la condición de permanentes.

De otro lado, también la problemática surge o se crea por la necesidad de contar con personal temporal para los diversos proyectos y programas del Estado que por su naturaleza tienen una duración determinada en el tiempo; sin embargo, gran parte de ellos terminan convirtiéndose en permanentes.

En otras ocasiones es el Poder Judicial quien ordena la reposición de servidores a quienes en su momento fueron contratados en el Estado para labores de naturaleza permanente y estuvieron por más de un año de trabajo. Es decir, se produce una desnaturalización de la relación contractual y se ordena su reincorporación en el régimen del D.L. 276, en condición de contratados.

En consecuencia, esta problemática es completamente generada por el Estado en sus diversos niveles de gobierno y mientras esta persista, el mismo Estado (Ejecutivo y Congreso) tienen la obligación de dar respuestas orientadas a no continuar manteniendo una condición de desigualdad y precariedad laboral en un sector del mismo régimen laboral por causas que no son atribuibles al servidor público.

II. RESPECTO AL PERSONAL ADMINISTRATIVO DEL SECTOR EDUCACIÓN

El sector Educación es de vital importancia para el desarrollo de nuestra sociedad y el progreso de nuestro país. Asimismo, la calidad de la educación depende no solo de los docentes, sino también del personal administrativo que trabaja permanentemente para garantizar el correcto funcionamiento de las instituciones educativas.

El personal administrativo juega un papel importante en el funcionamiento eficiente de las instituciones educativas en país. Sin embargo, existe un amplio número de este personal con condiciones laborales disminuidas o deficientes para abocarse de manera plena a su labor. El personal administrativo tiene un papel preponderante en la gestión de los recursos, la planificación y el desarrollo de actividades administrativas necesarias para el funcionamiento de las instituciones educativas. Su labor es esencial para asegurar que las escuelas y colegios puedan cumplir con sus funciones educativas de manera eficiente y efectiva. Por ello, resulta necesario dotar de los mismos derechos a todos los que contribuyen a la labor educativa en el país, máxime si es una situación generada por el mismo Estado.

Esta situación ocasiona un gran malestar cuando los servidores contratados observan que sus colegas de a lado, que realizan las mismas funciones tienen mejores condiciones laborales por ser nombrados. Esto implica un desmedro constante, desmotivación y, en términos concretos, grafica también el poco interés y falta de reconocimiento hacia los trabajadores administrativos pese a la importante labor que realizan. La problemática podría tener incidencia en la planificación a largo plazo y la continuidad de las políticas educativas, ya que su condición de precariedad laboral puede generar desorganización y riesgos o problemas futuros.

Dotar de certezas al servidor público es importante en la medida que el personal administrativo requiere de una formación y capacitación específica para llevar a cabo sus funciones de manera eficiente, debe recordarse que su labor implica conocimientos en áreas como gestión administrativa, contabilidad, planificación, recursos humanos, entre otras.

La implementación del Decreto Legislativo 276, que establece un régimen laboral para el sector público en general, fue un paso importante para garantizar derechos laborales básicos y promover la estabilidad laboral en el servicio público. Sin embargo, es necesario reconocer que existen particularidades en el sector educación que deben ser abordadas de manera específica. Como hemos podido apreciar con las leyes de nombramiento emitidas, la problemática de la precariedad laboral en el sector público se ha venido paulatinamente mitigando y es necesario que esta continúe. También es cierto que se debe tomar las previsiones para que el Estado no siga perpetuándola.

Actualmente el Ministerio de Educación cuenta con poco más 48 mil servidores administrativos, de los cuales un poco más de 12 mil son contratados del régimen del Decreto Legislativo N° 276. De esta última cifra, 4,277 servidores cuentan con más de 3 años de laboran de manera continua en la parte administrativa del sector Educación[3].

III. SOBRE LA FORMULA LEGAL PROPUESTA EN EL PROYECTO DE LEY

La fórmula legal de la presente iniciativa legislativa plantea que excepcionalmente se autorice el nombramiento porque se entiende que no puede ser una situación ordinaria y permanente la emisión de estas leyes que implican conceder derechos como el que se plantean; pero en este caso se realiza debido a que es generado u

[3]Información remitida por el Ministerio de Educación mediante el Oficio N° 03600-2023-MINEDU/SG

ocasionado por el propio Estado. Adicionalmente se establecen requisitos tales como tener 5 años de servicio y que además estos deben ser continuo, estar laborando al momento de publicarse la ley y que se debe cumplir con el perfil del puesto. Con esto estamos preservando hasta cierto grado las exigencias de meritocracia a fin de que estas personas, que actualmente ya han adquirido el derecho a la estabilidad y cuentan con la experiencia para el puesto, puedan ser nombradas.

De otro lado, dado que este tipo de medidas deben obedecer una implementación paulatina por lo que deben concretarse en un solo acto o año, por lo que se plantea en la fórmula legal que este proceso sea progresivo en tres años, correspondiendo al primer año el 40% y los dos años restantes el 30% cada uno.

IV. FUNDAMENTO CONSTITUCIONAL DE LA INICIATIVA LEGISLATIVA

Conforme lo establece nuestra Constitución Política en el acápite de los Derechos Fundamentales en su artículo 2°, numeral 15, toda persona tiene derecho "A trabajar libremente, con sujeción a ley." Es decir, nuestra carta magna, dada la importancia que tiene el derecho al trabajo para la persona, lo considera como un derecho fundamental, en la medida que este tiene incidencia en la realización de otros derechos y contribuye a desarrollar el proyecto de vida de las personas.

En el Capítulo II, De los derechos sociales y económicos, nuestra Constitución desarrolla varios aspectos del derecho al trabajo y la implicancia que este tiene en la persona. El artículo 22º prescribe que es un deber y un derecho, prescripción que es complementada con lo establecido en el artículo 23º donde se consigna que el "...Estado promueve condiciones para el progreso social y económico..." y que "Nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución o sin su libre consentimiento." [4]

Este último enunciado del artículo 23º de nuestra Constitución es desarrollado en el artículo 24º indicando que la retribución o remuneración debe ser equitativa y suficiente para que procure su bienestar material y espiritual.[5] Del mismo modo, en

---

[4] Constitución Política del Perú
Artículo 23. El trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado, el cual protege especialmente a la madre, al menor de edad y al impedido que trabajan. El Estado promueve condiciones para el progreso social y económico, en especial mediante políticas de fomento del empleo productivo y de educación para el trabajo. Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador. Nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución o sin su libre consentimiento.

[5] Constitución Política del Perú

el artículo 26º se establecen principios que complementan la interpretación de los derechos laborales como son el principio a la Igualdad de oportunidades sin discriminación y el carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución. Estos principios cierran y llenan de contenido a los espacios no contemplados explícitamente por regulación alguna, pero a partir de éstos pueden inferirse para concretar el conjunto de derechos laborales.

El 6 de marzo de 1984, se promulgó el Decreto Legislativo Nº 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, este cuerpo normativo viene a crear un régimen laboral para el sector público en cuyo texto se establecen una serie derechos y obligaciones, procedimiento de ingreso de los servidores que prestan servicios al Estado en condición de estables y de naturaleza permanente.

En el artículo 2º de esta ley, se establece de manera taxativa que no están comprendidos en la carrera administrativa los servidores contratados[6]. Esta distinción respecto de los nombrados o de carrera, ha excluido una serie de derechos a los servidores pese a que hoy, en la práctica, estos tienen la condición de estables o permanentes y a quienes solo se les puede remover o cesar a través de un procedimiento administrativo disciplinario, como ocurre con los servidores nombrados o de carrera.

La situación que actualmente existe es abiertamente contraria a la constitución es discriminatoria en la medida que cierto número de personas que ostentan la condición de nombrado tienen más derechos que los que tienen la condición de contratados pese a que realizan las mismas labores. Los preceptos constitucionales antes citados ofrecen argumentos de rango constitucional respeto a que esta situación no puede subsistir en el Estado. Una situación generada además por el mismo Estado.

Artículo 24. El trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual. El pago de la remuneración y de los beneficios sociales del trabajador tiene prioridad sobre cualquiera otra obligación del empleador. Las remuneraciones mínimas se regulan por el Estado con participación de las organizaciones representativas de los trabajadores y de los empleadores.

[6] Decreto Legislativo Nº 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público.
Artículo 2. No están comprendidos en la Carrera Administrativa los servidores públicos contratados ni los funcionarios que desempeñan cargos políticos o de confianza, pero sí en las disposiciones de la presente Ley en lo que les sea aplicable. No están comprendidos en la Carrera Administrativa ni en norma alguna de la presente Ley los miembros de las Fuerzas Armadas y Fuerzas Policiales, ni los trabajadores de las empresas del Estado o de sociedades de economía mixta, cualquiera sea su forma jurídica.

V. EFECTO DE LA VIGENCIA DE LA NORMA QUE SE PROPONE SOBRE LA LEGISLACIÓN NACIONAL

El presente proyecto de ley contribuye permite que servidores que actualmente no pueden gozar de sus derechos del régimen laboral público del Decreto Legislativo N° 276 Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público puedan hacerlo materializando los preceptos constitucionales referidos al derecho fundamental al trabajo.

VI. ANÁLISIS COSTO – BENEFICIO

La presente iniciativa legislativa no genera costos o gasto público adicional para el Estado en la medida que esta se materializará en su momento con cargo al presupuesto institucional del sector Educación. De otro lado, ofrece beneficios importantes para este grupo de servidores públicos quienes ven mermados sus derechos. También implica asumir parte de responsabilidad de parte del Estado en la medida que es una problemática que se pretende solucionar generada por el mismo Estado y es un buen mensaje de un Estado responsable con sus obligaciones respecto a los servidores que se dedican o contribuyen a la implementación de las políticas públicas en el sector Educación.

Dentro de los beneficiarios directos tenemos a un importante grupo de servidores administrativos que tendrán mejores condiciones de trabajo que les permitirá avocarse a sus labores con mayor dedicación y seguridad respecto a su situación laboral.

Entre los beneficiarios indirectos tenemos a los profesores quienes contarán con un mejor y oportuno soporte para el desarrollo de sus labores en el campo educativo. Asimismo, dentro de este tipo de beneficiarios tenemos a los estudiantes en quienes se reflejará las mejores condiciones laborales de quienes contribuyen a brindar un buen servicio educativo y a implementar las políticas públicas del sector Educación.

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

El presente proyecto de ley se enmarca en la Política de Estado del Acuerdo Nacional, dentro del objetivo *II. Equidad y Justicia Social.* En específico, en la

política de Estado *11. Promoción de la igualdad de oportunidades sin discriminación.*

El Acuerdo Nacional se estableció como obligación para el Estado, *(a) combatirá toda forma de discriminación, promoviendo la igualdad de oportunidades*. La existencia de dos grupos de trabajadores que realizan una misma labor pero las condiciones labores que tiene es distinta, una mejor que otra esta frente a una situación claramente discriminatoria.

En relación a la Agenda Legislativa el Proyecto de Ley se enmarca dentro de la Agenda Legislativa del Periodo Anual de Sesiones 2022 – 2023, aprobada por Resolución Legislativa del Congreso N° 002-2022-2023-CR, en particular con la Política de Estado *29. Contra la discriminación, el racismo y el trato desigual injustificado;* Tema*: Búsqueda de la igualdad y reconocimiento en las relaciones laborales.*

Lima, 5 de octubre 2023.