CONGRESO DE LA REPÚBLICA
Área de Trámite Documentario
11 JUL. 2024
RECIBIDO
Firma: Hora: 12:54 pm

"PROYECTO DE LEY QUE HOMOLOGA REMUNERACIONES E INCORPORA AL PERSONAL DE LOS PROGRAMAS SOCIALES DEL MIDIS AL REGIMEN LABORAL DEL DECRETO LEGTISLATIVO 728"

El **Grupo Parlamentario Cambio Democrático - Juntos por el Perú**, 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 HOMOLOGA REMUNERACIONES E INCORPORA AL PERSONAL DE LOS PROGRAMAS SOCIALES DEL MIDIS AL REGIMEN LABORAL DEL DECRETO LEGISLATIVO 728

Artículo 1. – Del Objeto de la Ley
La presente ley tiene por objeto homologar las remuneraciones de los servidores de los programas sociales Juntos, Foncodes, Pensión 65, Cuna Mas, Qali Warma, País y Contigo del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social (MIDIS) que prestan servicios bajo el régimen laboral creado por el Decreto Legislativo Nº 1057 con las que perciben trabajadores que cumplen funciones similares; e incorporarlos al régimen laboral regulado por el Decreto Legislativo N' 728 - Ley de Productividad y Competitividad Laboral, con la finalidad de eliminar la disparidad salarial en aplicación del derecho constitucional de igualdad y uniformizar las normas de aplicación para las relaciones laborales.

Artículo 2. – Alcance.
La presente ley comprende a los servidores de los programas sociales Juntos, Foncodes, Pensión 65, Cuna Mas, Qali Warma, País y Contigo, del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social (MIDIS) que se encuentren prestando servicios bajo el régimen laboral del contrato administrativo de servicios, creado por el Decreto Legislativo N° 1057.

Artículo 3. – Homologación de remuneraciones.
A partir de la entrada en vigencia de la presente ley, de manera progresiva y en un plazo máximo de tres años el MIDIS homologa las remuneraciones de todos los trabajadores que desempeñen mismas funciones dentro de los programas sociales, sin distinción de antigüedad y/o fuente de financiamiento.

Para efectos del cumplimiento de lo dispuesto en el párrafo anterior, se consideraran funciones similares aquellas que, independientemente de la denominación del cargo, impliquen la realización de tareas sustancialmente equivalentes en términos de responsabilidad, complejidad y resultados.

En un plazo que no podrá exceder los 60 días computados desde la publicación de la presente ley, el MIDIS identifica los perfiles y puestos cuyas remuneraciones son homologables, las cuales se nivelaran a la remuneración más alta que se haya previsto para el puesto.

Artículo 4. – Incorporación al régimen 728
Para la incorporación del personal de los programas sociales Juntos, Foncodes, Pensión 65, Cuna Mas, Qali Warma, País y Contigo, del Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social (MIDIS) comprendidos en el régimen CAS, al régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728, los trabajadores deben cumplir con los siguientes requisitos:

a. Encontrarse prestando servicios por un año de forma continua o tres años de forma discontinua, a la fecha de promulgación de la presente ley.

b. Haber ingresado a la entidad mediante concurso público para cubrir una plaza presupuestada.

c. No tener dos o más sanciones disciplinarias firmes en su desempeño funcional.

Artículo 5. – Tiempo de servicios y periodo de prueba
Para efectos de la presente ley, el MIDIS reconoce todo el tiempo de servicios que los trabajadores contratados bajo el régimen del Contrato Administrativo de Servicios han venido laborando en la institución de manera ininterrumpida, los cuales serán liquidados de conformidad con lo establecido en el Decreto Legislativo N° 1057 y demás normas pertinentes sobre la materia.

El tiempo de prestación de servicios bajo el régimen CAS no implica la acumulación de años para obtener algún beneficio laboral adicional al que establece la normatividad bajo la cual estuvo contratado el servidor.

No son exigibles a los trabajadores incorporados al régimen del Decreto Legislativo N° 728, las disposiciones referidas al periodo de prueba contenidas en el artículo 10 del mencionado dispositivo legal.

Artículo 6. – Financiamiento
El Ministerio de Economía y Finanzas (MEF) habilita la partida presupuestal correspondiente y el MIDIS incorpora el incremento de su planilla de personal permanente y efectúa las coordinaciones necesarias para el ajuste de su planilla con la Dirección General de Gestión Fiscal de Recursos Humanos del MEF.
Las medidas que se adopten garantizaran que no se afecte la continuidad y calidad de los programas sociales.

Artículo 7. – Inicio del proceso de cambio de régimen laboral
A partir del día siguiente al de la publicación del reglamento de la presente ley, el MIDIS tiene un plazo de ciento ochenta (180) días para iniciar las incorporaciones de los servidores CAS al régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728, conforme a lo dispuesto en la presente ley.

El proceso de incorporación se efectuará en forma progresiva en un plazo no mayor de tres (3) años.

Artículo 8. – Incorporación automática
Si, vencido el plazo establecido en el artículo 7 de la presente ley, no se hubiera iniciado el proceso de incorporación, se produce la incorporación automática de todos los servidores CAS al régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728.

Artículo 9. – Conducción del proceso de incorporación
Para efectos de la conducción del proceso de incorporación al régimen 728 de los trabajadores comprendidos en la presente ley, el MIDIS designa una comisión de incorporación con participación, como miembros, de representantes de los trabajadores agrupados en su sindicato de trabajadores.

Las funciones y procedimientos por seguir en el proceso serán especificados en el reglamento de la presente ley.

DISPOSICIÓNES COMPLEMENTARIAS FINALES

Primera: Locadores de servicios.
Incorpórese al régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728 al personal que labore en los programas sociales bajo la figura normativa del contrato de locación de servicios, para el caso de prestaciones de servicios personales sujetas a permanencia, subordinación y cumplimiento de una jornada laboral.

Los trabajadores deben encontrarse prestando servicios por dos años de forma continua o tres años de forma discontinua, a la fecha de promulgación de la presente ley.

Segunda: Reglamentación.
El Poder Ejecutivo, a través del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y dentro de sesenta días desde la fecha de publicación de la presente ley, dicta el reglamento y las normas complementarias para la implementación de lo dispuesto.

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: BAZAN NARRO Sigrid Tesoro FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 10/07/2024 13:48:49-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: CORTEZ AGUIRRE Isabel FAU 20161749126 soft
Motivo: En señal de conformidad
Fecha: 09/07/2024 17:46:44-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: BAZAN NARRO Sigrid Tesoro FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 10/07/2024 13:49:19-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: CUTIPA CCAMA Victor Raul FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 10/07/2024 16:25:15-0500

PERÚ CONGRESO de la REPÚBLICA
Firmado digitalmente por: BERMEJO ROJAS Guillermo FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 11/07/2024 12:18:44-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: LIMACHI QUISPE Nieves Esmeralda FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 10/07/2024 14:29:52-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: ECHEVERRIA RODRIGUEZ Hamlet FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 11/07/2024 11:27:47-0500

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

I. Fundamentos de la propuesta.

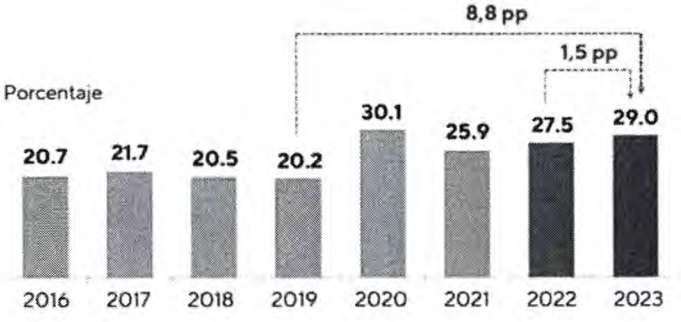
El Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social tiene como finalidad primordial mejorar la calidad de vida de los ciudadanos que por situación de vulnerabilidad y pobreza, no pueden ejercer legítimamente sus derechos y acceder a oportunidades.

Un reciente informe técnico del Instituto Nacional de Estadística e Informática – INEI[1], revela que prácticamente una tercera parte de la población peruana equivalente a 9 millones 780 mil personas se encuentra en situación de pobreza. Situación que se habría agravado en el 2023, en la medida que hubo 29% de pobres monetarios lo que significa que son ciudadanos que no pueden cubrir el costo de la canasta básica de consumo, lo que representa un incremento del 1.5% respecto al año anterior y un aumento del 8.8% comparado con la etapa pre pandemia del 2019.

La siguiente grafica demuestra los datos expuestos:

INCIDENCIA DE POBREZA MONETARIA TOTAL, 2016 - 2023

Pobres monetarios: "Personas que viven en hogares que no pueden cubrir el costo de la Canasta Básica de Consumo (alimentos y no alimentos)".



Fuente: INEI 2024.

Los programas sociales son la materialización de las políticas públicas que mediante acciones concretas permiten cerrar las brechas de acceso a servicios públicos y a oportunidades que permiten el crecimiento económico. Sin este apoyo social, no podría entenderse la erradicación de la pobreza y el combate a la desnutrición crónica infantil, pues pese a que los indicadores macroeconómicos del país siempre son positivos, como se puede evidenciar en la gráfica anterior los diversos estudios

[1] "Perú: Evolución de la Pobreza Monetaria 2014-2023".

realizados para medir nuestro avance en la erradicación de estos problemas sociales muestran avances poco significativos en un contexto de inestabilidad política y económica.

En nuestro país, los programas sociales adscritos al Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social (MIDIS) que persiguen como finalidad combatir la extrema pobreza e índices de desnutrición infantil son Juntos, Foncodes, Pensión 65, Cuna Mas, Qali Warma, País y Contigo. El trabajo que se realiza en estos programas sociales, debe entenderse en el contexto de un país geográficamente distinto, considerando las particularidades de cada programa, las metas y las actividades que deben cumplir los trabajadores para la consecución de los objetivos propuestos por cada sector.

En el caso del programa Juntos, se advierte que este se encuentra destinado a promover que las mujeres en estado de gestación, los niñas (os) y adolescentes en situación de vulnerabilidad económica asuman compromisos de naturaleza voluntaria con la finalidad de acceder a un incentivo monetario siempre que cumplan con atender su salud de manera preventiva y culminen sus estudios escolares sin deserción. Por su parte, el programa pensión 65 consiste en una subvención económica que está destinada a los adultos mayores que carecen de posibilidades económicas que les permitan mantener condiciones básicas para su manutención.

En línea con lo anterior, el programa qaliwarma es un medio destinado a mejorar las condiciones de atención de los estudiantes durante el desarrollo de las clases, a través de suministrar alimentos de alta calidad y el mejoramiento de sus habitos alimenticios. Propiamente, ello requiere la aplicación de técnicas multidisciplinarias y la participación de profesionales de todas las carreras para la consecución de las metas institucionales.

El programa país presenta una particularidad adicional, pues se enfoca en la articulación social entre entidades públicas y privadas que permita a la población asentada en centros poblados rurales o donde la presencia del estado es escaza, acceder a servicios del Estado con la finalidad de mejorar su calidad de vida e inclusión social.

De lo expuesto, puede afirmarse válidamente que el campo de acción de estos programas implica el desarrollo de funciones mayormente operativas, pues dado que nuestro país geográficamente es diverso, los trabajadores de estos programas deben atender a funciones como contactar hogares elegibles para los programas, debiendo efectuar visitas domiciliarias tanto en la zonas urbanas como en las rurales a donde la presencia del Estado es casi nula, con la finalidad de alcanzar los objetivos de cada programa.

No cabe duda entonces, que parte fundamental para la existencia y el cumplimiento de los objetivos de cada programa es el recurso humano que se encuentra involucrado en la gestión operativa, por tanto, resulta de vital importancia observar el

marco jurídico que regula sus modalidades contractuales y derechos, a fin de disipar cualquier sesgo que genere alguna distorsión o afectación a los derechos laborales reconocidos en nuestra constitución política.

En la actualidad, muchos de estos trabajadores han sido contratados bajo el régimen de contratación administrativa de servicios (en adelante, el régimen CAS), que fue creado en 2008 para sustituir en el sector público al pernicioso "contrato de servicios no personales", cuyo origen no es claro y que sirvió para contratar personal al margen de la legislación laboral, es decir, sin normas de protección ni de extensión de beneficio social alguno.

Los programas del MIDIS han ido incrementando su capacidad operativa, motivo por el cual se han tenido que efectuar contrataciones sucesivas con la finalidad de mantener y extender el alcance de los programas sociales, situación que si bien es beneficiosa para la población, en el caso de los trabajadores ha generado una distorsión salarial entre los que ya desempeñan en un cargo, frente al nuevo personal que ingresa con remuneraciones superiores para realizar las mismas funciones que sus homólogos.

Es importante entonces, considerar que si bien existe la posibilidad de que los programas sociales en el ámbito de sus atribuciones contraten nuevo personal, no resulta admisible que dos trabajadores que realizan las mismas funciones, tengan remuneraciones distintas, pues ello implica transgredir derechos como el de igualdad y no discriminación.

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"[2], lo que no impone un uniformismo de trato, pero sí impide la existencia arbitraria de diferencias de trato no razonables o no objetivas.

Ello quiere decir en principio que, 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), sin embargo, ello no resulta aceptable en ningún caso si coexisten 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 pero con distintas remuneraciones y esto es precisamente lo que viene ocurriendo

[2] ESPOSITO: Eguaglianza e giustizia nell'art. 3 della Constituzzione, en La Constituzione italiana, Saggi Padua, 1954, pag.43, nota 58.

en la generalidad de los casos entre servidores CAS de distintos programas pero que realizan las mismas funciones.

Si a ello le sumamos que las condiciones económicas derivadas de la relación laboral que perciben, en comparación a los trabajadores del régimen del Decreto Legislativo N° 728 desde ya denotan discriminación al no reconocerle derechos de diversa naturaleza como los de contingencia en casos de desempleo, los pagos dinerarios adicionales pero equivalentes a la remuneración que se perciben en fecha fija (*i.e.* las gratificaciones legales), y otros beneficios otorgados que les permiten crecer personalmente y profesionalmente.

Es innegable, por tanto, que el Decreto Legislativo N° 1057 no solo ha permitido que se hagan distinciones salariales entre personal que realiza mismas funciones, sino que también 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.

La homologación de las remuneraciones y la incorporación de los servidores contratados bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057 al régimen del Decreto Legislativo N° 728, no solo permitiría reparar esta vulneración a los principios de igualdad y discriminación haciéndoles partícipes de todos los beneficios que la ley laboral confiere a los trabajadores sujetos al régimen general de contratación laboral, sino también ordenar la gestión del recurso humano en estos programas.

Es preciso acotar, que sobre ello el Tribunal Constitucional ha dejado establecido en reiterada jurisprudencia que "[...] *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* [...]".[3]

Ello también lleva a reflexionar sobre la aplicación del principio de primacía de la realidad, que implica que cuando se presente divergencia o discrepancia entre lo que se dice en los contratos o, en general, en los documentos y la realidad o los

[3] STC Exp. Nº 05652-2007-PA.

hechos, debe preferirse lo que dicta la realidad. Así, el mencionado principio impone la necesaria primacía de lo que informan los hechos frente a todo cuento conste en documentos o formalismos, lo que quiere decir que si bien, en principio, la ley otorga conformidad a la declaración de las partes, lo declarado siempre estará supeditado a lo que de los hechos fluya o se compruebe.

Un caso típico en materia laboral, es aquel configurado por un contrato de locación de servicios celebrado con todas las formalidades y requisitos, pero que en la realidad esconde una genuina relación de subordinación con todas las consecuencias que ello acarrea, como es, principalmente, el derecho a la percepción de todos los beneficios que la ley laboral confiere a los trabajadores subordinados.

Sin embargo, el principio de primacía de la realidad no es excluyente, pues también resulta aplicable en la relación surgida entre trabajadores de un mismo régimen como el contrato administrativo de servicios (CAS). En efecto, muchas veces se ha constatado en sede judicial que trabajadores que realizan mismas labores son remunerados de manera distinta, reconociéndose judicialmente la homologación de sus remuneraciones y ordenándose a las entidades demandadas cumplan con homologar sueldos, esto es, el Estado condena al propio Estado lo que a la postre termina obligada al pago de ingentes sumas de dinero en reconocimiento de la naturaleza laboral y que al ser costos que son impuestos sin ninguna planificación, conllevan a que las entidades no cumplan con sus obligaciones y/o pongan en riesgo el cumplimiento de sus metas institucionales.

Por tanto, no resulta verosímil el argumento según el cual, la incorporación de trabajadores CAS al régimen común regulado por la Ley de productividad y competitividad laboral (Decreto Legislativo 728) es capaz de hacer colapsar el erario, la hacienda, la economía nacional puesto que ello ocurre precisamente por no incorporar a los servidores CAS al régimen que en realidad les corresponde.

Ello debe ser así puesto que las razones económicas (auténticas o falaces) no pueden seguir primando por sobre los derechos de las personas en razón de que estas no deben responsabilizarse por las consecuencias derivadas de la coexistencia de regímenes laborales o pseudo civiles o administrativos incompatibles con el derecho, uno de cuyos pilares es el principio referido en el presente acápite.

Además, existe copiosa y uniforme jurisprudencia que avala la posición que se sostiene, como es el caso de las sentencias que, en parte, a continuación, se inserta:

- "[...] *Para determinar si existió una relación de trabajo entre las partes encubierta mediante un contrato civil, este Tribunal debe evaluar si en los hechos se presentó, en forma alternativa y no concurrente, alguno de los*

siguientes rasgos de laboralidad: a) control sobre la prestación o la forma en que ésta se ejecuta; b) integración del demandante en la estructura organizacional de la emplazada; c) prestación ejecutada dentro de un horario determinado; d) prestación de cierta duración y continuidad; e) suministro de herramientas y materiales a la demandante para la prestación del servicio; f) pago de remuneración al demandante; y, g) reconocimiento de derechos laborales, tales como las vacaciones anuales, las gratificaciones y los descuentos para los sistemas de pensiones y de salud [...]". (STC Exp. Nº 03146-2012-PA)

- "*No amparar demandas en las que se advierte que ha existido un abuso de posición contractual por parte del Estado para lograr la prestación de servicios, recurriendo a modalidades que impiden a los trabajadores gozar de los derechos fundamentales reconocidos en la Constitución, en materia laboral, significaría un retroceso en la protección de los mencionados derechos y el desconocimiento del principio de primacía de la realidad. La jurisprudencia de este Colegiado sobre este principio es uniforme: lo califica como principio implícito que rige la relación laboral, según el cual "[...] en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que fluye de los documentos, debe darse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos* [...]". (STC Exp. Nº 02748-2021-PA/TC)

- "*No obstante, este Tribunal Constitucional aprecia que, desde la fecha en que se emitió el precedente hasta la actualidad, el número de procesos de amparo presentados arguyendo desnaturalización de contratos ha ido en aumento, lo que pone de manifiesto que la Administración pública sigue empleando esas modalidades de contratación para cubrir necesidades de las diversas entidades del Estado [...] Por el contrario, resulta indispensable que se sinceren las cifras de las necesidades de recursos humanos en las entidades del Estado y se convoque a los concursos que se requieran para proveer todas las plazas necesarias para brindar el servicio que les compete.*" (STC Exp. Nº 02748-2021-PA/TC)

En adición a lo anterior, cabe reconocer que existe una tendencia en la unificación del tratamiento de los trabajadores. Prueba de ello, es que en el legislativo existan diversas propuestas legislativas que tienden a uniformizar los regímenes laborales y homologar las remuneraciones. En ese sentido, nada justifica que al interior del propio aparato administrativo del Estado persista la existencia paralela de trabajadores que realizan las mismas funciones y perciben distintas remuneraciones, obviamente no en el caso de aquellos puestos en que sí se justifica el tratamiento diferenciado de los trabajadores atendiendo a la naturaleza objetiva de la labor, a la jerarquía del puesto que se ejerce y a otras consideraciones objetivas.

Ahora bien, respecto a la incorporación de los trabajadores contratados bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057 al régimen general del Decreto

Legislativo N° 728, no se esgrime ningún argumento de orden legal o constitucional, siempre se ataca este reconocimiento desde el punto de vista económico sugiriendo que se llevaría a una eventual quiebra del Estado.

Al respecto, debe precisarse que ello resulta ajeno a la realidad, puesto que una fórmula legal que permita dotar y reconocer derechos a los trabajadores permite provisionar el gasto, y no como usualmente ocurre cuando el trabajador interpone la demanda, con la seguridad de que esta acción culminará indefectiblemente con la emisión de una sentencia en contra de la entidad pública condenándola a pagar todos los conceptos y derechos dejados de percibir como un trabajador "estable", confirmándose que allí existió vulneración a los derechos laborales que nuestra constitución protege.

Por tanto, el traslado de los servidores CAS al régimen laboral común -además de hacer justicia con los servidores adscritos a dicho régimen- corregiría el lamentable hecho de que un poder del Estado deba corregir permanentemente la mala práctica de otro poder del mismo Estado, con el costo que ello supone.

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; al contrario, materializa su justa aplicación.

III. ANALISIS COSTO BENEFICIO:

La presente iniciativa legislativa tiene por objetivo afianzar los principios de Progresividad y Protector. No hay costo adicional alguno para el Estado pues su implementación se llevará acabo de acuerdo a la necesidad y disponibilidad presupuestal de la entidad pública hasta en un plazo no mayor a los tres años, estando además facultada la entidad a realizar las modificaciones presupuestales que sean necesarias para la implementación de la propuesta.

Además, se debe considerar que no existe un mayor costo económico en la unificación de los regímenes laborales, puesto que la medida no se presenta para una aplicación inmediata, sino progresiva que permita a la entidad planificar y presupuestar los reconocimientos que correspondan.

Además, esta unificación permitirá que se evite la migración laboral de los trabajadores que por esta diferenciación en sus remuneraciones abandonen sus puestos en perjuicio de los objetivos institucionales de los programas.

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

BENEFICIOS	COSTOS
- Aplica políticas públicas para materializar el principio constitucional de igualdad y no discriminación para los trabajadores de los programas sociales del MIDIS. - Materializa los derechos laborales reconocidos por la Constitución, Tratados internacionales y la ley impulsando mayor productividad y consecución de metas institucionales. - Genera mayor productividad.	- No genera costos económicos extras pues la migración y unificación se realizara con cargo al presupuesto de cada programa social. - 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, 9 de julio de 2024