Proyecto de Ley N° 8497/2024-CR

CONGRESO de la REPÚBLICA

MARIA DEL CARMEN ALVA PRIETO
Congresista de la República

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho".

CONGRESO DE LA REPÚBLICA
ÁREA DE TRÁMITE DOCUMENTARIO
30 JUL. 2024
RECIBIDO
Firma: Hora: 3:00pm

LEY QUE DISPONE EL TRASLADO DEL PERSONAL CONTRATADO BAJO EL RÉGIMEN DE CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA DE SERVICIOS (DECRETO LEGISLATIVO N° 1057) AL RÉGIMEN GENERAL DE CONTRATACIÓN LABORAL (TUO DEL DECRETO LEGISLATIVO 728, LEY DE PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD LABORAL)

La Congresista de la República, que suscribe **MARÍA DEL CARMEN ALVA PRIETO**, con la facultad establecida en el artículo 107° de la Constitución Política, en concordancia con el artículo 22° inciso c), 67°, 75° y 76° del Reglamento del Congreso de la República, presenta el siguiente:

PROYECTO DE LEY

EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA;

Ha dado la siguiente Ley:

LEY QUE DISPONE EL TRASLADO DEL PERSONAL CONTRATADO BAJO EL RÉGIMEN DE CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA DE SERVICIOS (DECRETO LEGISLATIVO N° 1057) AL RÉGIMEN GENERAL DE CONTRATACIÓN LABORAL (TUO DEL DECRETO LEGISLATIVO 728, LEY DE PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD LABORAL

Artículo 1. – Del Objeto de la Ley
La presente ley tiene por objeto incorporar a los servidores de la Oficina Nacional de Procesos Electorales (ONPE) que prestan servicios bajo el régimen laboral creado por el Decreto Legislativo N° 1057, que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios (CAS), al régimen laboral regulado por el Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

Artículo 2. – Alcance de la Ley
La presente ley comprende a los servidores de la ONPE que se encuentren prestando servicios en el régimen laboral del contrato administrativo de servicios, creado por el Decreto Legislativo N° 1057.

Artículo 3. – Requisitos para la incorporación definitiva
Para la incorporación del personal de la ONPE comprendido en el régimen CAS, al régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728, deben cumplirse los siguientes requisitos:

a. Encontrarse prestando dos años de forma continua o cinco 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 permanente.
c. No tener dos o más sanciones disciplinarias firmes en su desempeño funcional.

Artículo 4. – Del tiempo de servicios
Para efectos de la presente ley, la ONPE 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.

Artículo 5. – Periodo de prueba
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 toda vez que la institución del periodo de prueba está concebida con la única finalidad de dar la posibilidad al empleador de evaluar si el nuevo trabajador reúne los conocimientos y aptitudes necesarias para el desarrollo del trabajo encomendado y, del mismo modo, al nuevo trabajador, darle la posibilidad de comprobar si se adapta a las nuevas responsabilidades que asume, todo lo cual resulta innecesario atendiendo al principio de primacía de la realidad, puesto que el presente traslado de un régimen laboral a otro presupone el pleno conocimiento de ambas partes de todo lo necesario para la prosecución de las actividades laborales bajo las nuevas condiciones contractuales.

Artículo 6. – Financiamiento
El Ministerio de Economía y Finanzas (MEF) habilita la partida presupuestal correspondiente y la ONPE 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.

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, la ONPE 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 6 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 definitiva de los servidores CAS de la ONPE, la entidad 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.

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA FINAL

ÚNICA: 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: ALVA PRIETO Maria Del Carmen FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 30/07/2024 12:59:56-0500

María del Carmen Alva Prieto
Congresista de la República

CONGRESO DE LA REPÚBLICA

Lima, **09** de **AGOSTO** de **2024**

Según la consulta realizada, de conformidad con el Artículo 77° del Reglamento del Congreso de la República: pase la Proposición **N° 8497/2024-CR** para su estudio y dictamen, a la (s) Comisión (es) de:

1. PRESUPUESTO Y CUENTA GENERAL DE LA REPÚBLICA, y
2. CONSTITUCIÓN Y REGLAMENTO.

GIOVANNI FORNO FLOREZ
Oficial Mayor
CONGRESO DE LA REPÚBLICA

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

I. FUNDAMENTOS DE LA PROPUESTA

El régimen de contratación administrativa de servicios (en adelante, el régimen CAS), 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.

En la actualidad es indudable que los problemas que presenta merecen ser discutidos en busca de soluciones reales que doten a nuestro sistema normativo laboral económico y de justicia la coherencia de la que hoy carece. Esto se apreciará mejor cuando desarrollemos separadamente los puntos de la presente exposición de motivos.

1. PERSONAL CAS Y PERSONAL CAP EN LA ONPE

La Oficina Nacional de Procesos Electorales es órgano constitucional autónomo con características únicas en lo que se refiere a su planilla de personal. En efecto, la ONPE cuenta con un número de trabajadores sumamente acotado que solo crece sobre la base de contrataciones temporales en épocas electorales, es decir, cuando le corresponde organizar elecciones presidenciales, congresales, regionales o municipales o bien, referendos o consultas populares, regresando a su conformación original una vez terminado el proceso correspondiente.

A continuación, se presenta un cuadro en el que se aprecia el número de trabajadores CAS y de trabajadores sujetos al régimen del Decreto Legislativo N° 728:

RÉGIMEN LABORAL	NÚMERO DE SERVIDORES
Decreto Legislativo N° 728	137
Decreto Legislativo N° 1057	232

Se trata, por tanto, de un bajo número de trabajadores que se beneficiarían con la incorporación al régimen del Decreto Legislativo N° 728, cuyo manejo económico no desfinanciaría a nuestra entidad que, por lo demás, nos ha brindado todo su apoyo en nuestra pretensión.

2. LA TENDENCIA A LA UNIFICACIÓN DEL TRATAMIENTO DE LOS TRABAJADORES

Si bien es justo reconocer que las legislaciones en materia laboral se iniciaron gracias a las luchas obreras y, por eso, es natural la existencia de legislaciones para obreros separadas de las posteriores legislaciones para empleados, lo cierto es que contemporáneamente, la tendencia ha impuesto la unificación en el tratamiento de la regulación borrando incluso las denominaciones de "obreros" y "empleados" para hablar, en adelante, de trabajadores.

Por eso, nada justifica que al interior del propio aparato administrativo del Estado persista la existencia paralela y simultanea de distintos regímenes de contratación de personal. Claro 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.

Mucho menos se explica que al interior de una misma entidad se mantenga planillas de pago para dos (o más) tipos o clases de personal contratado que, como se verá en adelante, no se diferencian, en lo sustancial, prácticamente en nada.

3. 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

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

generalidad de los casos entre servidores CAS comparados con los servidores CAP.

Las condiciones económicas derivadas de la relación laboral que perciben -en adición a su remuneración mensual- los trabajadores del régimen del Decreto Legislativo N° 728 de la Oficina Nacional de Procesos Electorales son de diversa naturaleza ya que unos actúan como contingencia en casos de desempleo o la jubilación (*i.e.* CTS), otros son pagos dinerarios adicionales pero equivalentes a la remuneración que se perciben en fecha fija (*i.e.* las gratificaciones legales), otros beneficios otorgados a los trabajadores del régimen del Decreto Legislativo N° 728 que no reciben los trabajadores del régimen de la contratación administrativa de servicios en el seguro médico privado y durante época electoral, se genera el derecho a percibir una bonificación por proceso electoral que tampoco alcanza a los trabajadores del régimen CAS.

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. Nº 05652-2007-PA)

4. PRINCIPIO DE PRIMACÍA DE LA REALIDAD

El principio de primacía de la realidad 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 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 a en la relación surgida de un contrato administrativo de servicios (CAS). En efecto, muchas veces se ha constatado en sede judicial (y no se dude que seguirá constatando en lo sucesivo mientras existan regímenes distintos y paralelos al régimen laboral de la actividad privada o régimen común) que lo que hay tras la forma de un CAS no es otra cosa que un contrato de trabajo con todas las características y elementos esenciales de una genuina relación laboral en condición de subordinación, pasible de ser reconocida por la judicatura (el Estado) con la imposición de una condena (al propio Estado) que a la postre termina obligada al pago de ingentes sumas de dinero en reconocimiento de la naturaleza laboral de la relación nacida de un contrato administrativo de servicios.

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.

Existe copiosa y uniforme jurisprudencia que avala la posición que sostenemos, 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)

5. EL FALAZ ARGUMENTO PRESUPUESTAL

En contra del pase o 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.

El único argumento que se repite una y otra vez contra este justo anhelo de los trabajadores es aquel que consiste en la virtual quiebra a la que llevaría semejante medida a la hacienda peruana, la virtual hecatombe que produciría en la economía el pase de los trabajadores CAS al régimen que les corresponde, es decir, al régimen común regulado por el Decreto legislativo 728.

Tal argumento es completamente falaz y engañador, como demostraremos a continuación.

Decir que el pase o incorporación de los trabajadores CAS al régimen del Decreto Legislativo 728 sería funesto para la economía nacional, implica de suyo que no hacerlo no conlleva ninguna implicancia negativa de orden económico, lo cual es falso.

En efecto, la negativa de pasar o incorporar a los trabajadores CAS al régimen del Decreto Legislativo N° 728 obliga a cada trabajador en tal situación a evaluar la interposición de una demanda contra el Estado peruano en la persona de su empleador y, en caso de decidir interponer la demanda, no cabe ninguna duda en que esta acción culminará indefectiblemente con la emisión de una sentencia en contra de la entidad pública condenándola a parar todos los conceptos y derechos dejados de percibir como un trabajador "estable", confirmándose que allí siempre existió una relación típicamente subordinada disfrazada bajo el ropaje de la contratación administrativa de servicios.

La Oficina Nacional de Procesos Electorales no es la excepción, puesto que cada año debe distraer de sus recursos importantes sumas de dinero para atender las órdenes condenatorias emanadas de las sentencias del Poder Judicial, reconociendo el derecho de los trabajadores en aplicación del principio de primacía de la realidad, lo que nos lleva a llamar la atención sobre este punto.

En efecto, la suma que la ONPE deberá pagar por efecto de sentencias adversas en aplicación del principio de primacía de la realidad solo en el ejercicio 2024, asciende a S/. 6'055,313.30[2] (Seis millones cincuenta y cinco mil trescientos tres y 30/100), que corresponden a treinta y ocho (38) servidores y ex servidores de la entidad.

Cuadro N° 1. ONPE. Monto a pagar por sentencias judiciales por primacía de la realidad versus Monto a pagar por traslado de servidores CAS al DL 728 en el año 2024

Monto a pagar por sentencias judiciales por primacía de la realidad en el año 2024	Monto a pagar por traslado de servidores CAS al DL 728 en el año 2024
S/. 6'055,313.30	**S/. 5'679,412.27**

Fuente: ONPE – CARTA N° 000120-2024-TRA/ONPE
Año 2024
Elaboración: Propia

Con el dato oficial insertado en el parágrafo y cuadro precedente queda demostrado que el argumento según el cual el reconocimiento de derechos a los

[2] Fuente: ONPE

servidores CAS o su traslado al régimen común causaría la quiebra de la hacienda, es totalmente falaz.

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.

6. INAPLICABILIDAD DEL PERIODO DE PRUEBA EN LOS CASOS DE INCORPORACIÓN DE TRABAJADORES CONTRATADOS BAJO EL RÉGIMEN DEL DECRETO LEGISLATIVO N° 1057 AL RÉGIMEN GENERAL DEL DECRETO LEGISLATIVO N° 728

Es indiscutible que, de conformidad con los conceptos legales y doctrinales en materia laboral, la institución del periodo de prueba no resulta aplicable ni exigible en los casos de personal que, en aplicación de la presente ley, cambiará de régimen de contratación pasando del de contratación administrativa de servicios al régimen general de contratación laboral regulado por la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Decreto Legislativo N° 728.

En efecto, según informa el artículo 6° del reglamento del Decreto Legislativo N° 728, *"el periodo de prueba permite al empleador evaluar si el trabajador reúne los conocimientos y aptitudes necesarias para el desarrollo del trabajo encomendado."*

Quiere decir que el supuesto sobre el que se aplica el periodo de prueba es solo uno y se trata del caso de un nuevo trabajador frente a un nuevo puesto de trabajo, lo que claramente no ocurre ni ocurrirá en ninguno de los casos que la presente ley permita puesto que en todos y cada uno de ellos, el trabajador lleva varios años y, en todo caso, mucho más de tres meses, trabajando para el empleador en un puesto de trabajo para el que está probadamente capacitado y conoce sobradamente.

Conste que no se está esgrimiendo argumentos contra la institución del periodo de prueba, aplicada en los casos para los que ha sido ideada, en los que está plenamente justificada su existencia y su aplicación. Esta previsión está referida al ejercicio abusivo de dicha figura jurídica en detrimento de los derechos de los trabajadores.

No existe, por tanto, ninguna posibilidad de someter a trabajadores que cuentan con años de servicio al mismo empleador, a una situación jurídica prevista como beneficio para el empleador en los casos de nuevas contrataciones, pero consideramos que es necesaria su inclusión en el presente proyecto de ley en previsión de situaciones indeseadas.

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

La presente iniciativa legislativa, tiene por objeto incorporar a los servidores de la Oficina Nacional de Procesos Electorales (ONPE) que prestan servicios bajo el régimen laboral creado por el Decreto Legislativo N° 1057, que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios (CAS), al régimen laboral regulado por el Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

III.- ANÁLISIS COSTO – BENEFICIO

Este proyecto de ley no irroga gasto público al Estado su aprobación busca el reconocimiento de derechos laborales de los servidores públicos que trabajan bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 1057 (CAS), dotándoles de derechos reconocidos que ostentan los servidores del Decreto Legislativo N° 728.

Asimismo, esta iniciativa legislativa armoniza los derechos laborales de los trabajadores del DL 1057 con los derechos de los trabajadores de otros regímenes.

Esta iniciativa se encentra enmarcada en los numerales 1 y 2 del Artículo 23 de la Constitución Política del Perú, que establecen 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

IV. VINCULACIÓN CON EL ACUERDO NACIONAL Y LA AGENDA LEGISLATIVA

La propuesta se circunscribe con la Política de Estado del Acuerdo Nacional prevista en los numerales:

III. Equidad y Justicia Social
Política 11.- Promoción de la igualdad de oportunidades sin discriminación
Política 14.- Acceso al empleo pleno, digno y productivo
IV. Estado Eficiente, Transparente y Descentralizado
Política 28.- Plena vigencia de la constitución y de los derechos humanos y

Mediante Resolución Legislativa del Congreso 002-2022-2023-CR, el Congreso de la República aprobó la Agenda Legislativa para el Período Anual de Sesiones 2022-2023, en la que se prevé la política 11 Promoción de la igualdad de oportunidades sin discriminación, política 14.- Acceso al empleo pleno, digno y productivo y política 28.- Plena vigencia de la constitución y de los derechos

humanos.