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

LEY DE CAMBIO DE GRUPO OCUPACIONAL Y CAMBIO DE LÍNEA DE CARRERA DEL PERSONAL AUXILIAR, TÉCNICO ADMINISTRATIVO Y ASISTENCIAL A PROFESIONAL ADMINISTRATIVO EN EL MINISTERIO DE SALUD, SUS ORGANISMOS PÚBLICOS Y LAS UNIDADES EJECUTORAS DE SALUD DE LOS GOBIERNOS REGIONALES.

El señor Congresista de la República que suscribe, **WALDEMAR JOSÉ CERRÓN ROJAS**, integrante del **Grupo Parlamentario PERÚ LIBRE**, en ejercicio del derecho de iniciativa legislativa que le confiere el artículo 107° de la Constitución Política del Estado y conforme lo establecen los artículos 22°, 75° Y 76° del Reglamento del Congreso de la República, presenta el siguiente proyecto de ley.

FÓRMULA LEGAL

LEY DE CAMBIO DE GRUPO OCUPACIONAL Y CAMBIO DE LÍNEA DE CARRERA DEL PERSONAL AUXILIAR, TÉCNICO ADMINISTRATIVO Y ASISTENCIAL A PROFESIONAL ADMINISTRATIVO EN EL MINISTERIO DE SALUD, SUS ORGANISMOS PÚBLICOS Y LAS UNIDADES EJECUTORAS DE SALUD DE LOS GOBIERNOS REGIONALES.

Artículo 1. Objeto de la Ley.

La presente ley tiene por objeto autorizar de manera excepcional el cambio de cambio de grupo ocupacional y cambio de línea de carrera del

personal auxiliar, técnico administrativo y asistencial a profesional administrativo en el Ministerio de Salud, sus organismos públicos y las unidades ejecutoras de salud de los gobiernos regionales.

Artículo 2. Finalidad de la ley.

La finalidad de la presente ley es contribuir al desarrollo profesional, técnico y auxiliar administrativo del sector salud que ha adquirido nuevos niveles de estudios técnicos y universitarios, y como cerrar las brechas existentes de falta de personal de atención en los diferentes centros de atención de los servicios de salud pública.

Artículo 3. Ámbito de aplicación.

La presente ley es aplicable al personal profesional, técnico y auxiliar que laboran en el Ministerio de Salud, de sus organismos públicos y de las unidades dependientes de las direcciones o gerencias regionales de salud de los gobiernos regionales.

Artículo 4. Del cambio de grupo ocupacional y cambio de línea de carrera del personal administrativo y asistencial del sector salud.

Se autoriza al Ministerio de Salud, sus organismos públicos y a los Gobiernos Regionales, antes de convocar a un concurso de méritos el cambio de grupo ocupacional y cambio de línea de carrera, en el cual pueden participar únicamente el personal profesional, técnico y auxiliar del Ministerio de Salud, sus organismos públicos y a los Gobiernos Regionales. Es nulo el concurso de méritos abiertos o de reemplazo, si es que no se ha convocado previamente al concurso interno de méritos de cambio de grupo ocupacional y cambio de línea de carrera.

Cuando un personal del Ministerio de Salud, sus organismos públicos y a los Gobiernos Regionales, postule a un puesto de un grupo ocupacional o línea de carrera diferente a la de su contrato, no le será exigido los años de experiencia general o especifica en el grupo ocupacional al cual postula.

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA FINAL.

PRIMERA. Actualización de los Instrumentos de Gestión.

El Ministerio de Salud y sus organismos públicos adscritos, así como las unidades ejecutoras de los gobiernos regionales, bajo responsabilidad, dentro del plazo de treinta (30) días calendarios contados a partir de la entrada en vigor de la presente ley, apruebe la reglamentación y actualizaran el cuadro de asignación de personal (CAP), cuadro de asignación previsional (CAP Previsional) el presupuesto analítico de personal (PAP) y los otros documentos de gestión que sean requeridos para el órgano rector.

SEGUNDA. Financiamiento.

La implementación de lo dispuesto en la presente ley, se financia con cargo al presupuesto institucional asignado a la plaza que ocupaba el personal que cesa o sujeto al cambio del grupo ocupacional y de línea de carrera; de ser el caso quedan autorizadas de realizar las modificaciones presupuestarias a nivel programático durante el ejercicio fiscal.

TERCERO. Exoneraciones.

Se dispone que el Ministerio de Salud, quedan exceptuados de lo dispuesto por el artículo 8 de la Ley 31953 Ley que aprueba el Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2024

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: MITA ALANOCA Isaac FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 03/07/2024 14:58:08-0500

Lima, julio de 2024

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: TAIPE CORONADO Maria Elizabeth FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 03/07/2024 09:38:51-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: CERRON ROJAS Waldemar Jose FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 02/07/2024 16:03:06-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: AGÜERO GUTIERREZ Maria Antonieta FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 03/07/2024 10:36:42-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: PORTALATINO AVALOS Kelly Roxana FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 03/07/2024 09:27:47-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: CRUZ MAMANI Flavio FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 03/07/2024 09:07:00-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: TAIPE CORONADO Maria Elizabeth FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 03/07/2024 09:38:38-0500

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

I. FUNDAMENTOS DE LA PROPUESTA LEGISLATIVA.

Mediante, el proceso de cambio de grupo ocupacional (CGO) y cambio de línea de carrera (CLC), como una de las estrategias del cierre de brechas en recursos humanos del Ministerio de Salud, de sus organismos públicos, y de las unidades ejecutoras de salud de los gobiernos regionales, contribuyendo a mejorar la entrega de servicios al ciudadano y el desempeño institucional, del personal administrativo y asistencial – profesional, técnico y auxiliares.

En ese contexto, se requiere que exista trabajadores disponibles, con trayectoria y amplia experiencia en el sector, y que se encuentran ubicados en puestos inferiores o subordinados que los limitan a desarrollarse, en función de su formación y las necesidades del servicio, limitándose la oportunidad.

Para la procedencia del cambio de grupo ocupacional y cambio de línea de carrera (CGO - CLC), se requiere de la existencia de plazas vacantes en el nivel al cual se postula, oportunidad que en las circunstancias actuales no se cuenta, por lo que es viable plantear una medida excepcional, para que el servidor que cumpla con las exigencias en los puestos adecuados en función a su formación y necesidades del servicio requerido y de calidad, para el cierre de brechas de recursos humanos.

En todos los casos de cambios de grupo ocupacional y de línea de carrera, conforme corresponda, ello permite ubicar a los servidores en los puestos de acuerdo a su preparación y competencias y con ello contribuir con la atención oportuna y eficiente al ciudadano; así como al buen desempeño institucional.

La alternativa de permitir al personal nombrado administrativo, que este proceso se ubique en el grupo ocupacional que le corresponde reconocer sus capacidades obtenidas y las funciones que desarrollan, con la finalidad de contar con profesionales individuales y colectivos motivados al ser reconocidos a los logros de profesionalizarse del servidor administrativo, siendo que este reconocimiento se verá materializado en una mejora de sus remuneraciones y como también contribuirá con la atención al usuario.

II. IDENTIFICACIÓN DEL PROBLEMA.

En efecto, existe un número significativo de personal que durante su vida laboral han realizado estudios de formación técnica y profesional de nivel universitario, orientado a su desarrollo laboral que les han permitido adquirir capacidades y competencias para desempeñarse en puestos diversos donde existe una falta de talento humano.

Puesto que en la pandemia de COVID-19 ha evidenciado y exacerbado las brechas en los recursos humanos del sector salud en el Perú. Muchos profesionales de salud han adquirido nuevas competencias y capacidades durante este periodo crítico, pero el sistema actual no ha facilitado la progresión adecuada en sus carreras debido a la falta de un marco legal que permita cambios de grupo ocupacional y línea de carrera de manera ágil y justa.

Los Profesionales que realizan funciones más avanzadas y complejas siguen siendo remunerados como técnicos o auxiliares debido a la rigidez del sistema actual, generando desmotivación y disminuyendo la eficiencia del sistema de salud; siendo que hay trabajadores que efectúan labores de un profesional y perciben la remuneración de un técnico o auxiliar, con lo que se evidencia un subempleo invisible.

Para los trabajadores que teniendo una formación y la capacidad de desarrollarse en labores de profesionales no pueden efectuarlas por encontrarse en un puesto inadecuado a su nivel formativo teniendo una segunda carrera de nivel universitario (ejemplo un personal de auxiliar administrativo, que concluyo la carrera de técnico administrativo, viene realizando labores de técnico, empero percibiendo una remuneración de Auxiliar administrativo; contribuyendo a la fuga de talentos hacia sectores más reconocidos).

Por otra parte, se tiene a un profesional universitario que se desempeña como técnico administrativo, pese que tiene una segunda carrera de nivel universitario en la carrera de ciencias contable o administrativas, no tiene la oportunidad de ejercer como profesional administrativo (desperdicio de talento humano y la experiencia en el sector)

Finalmente, la distribución inadecuada de profesionales, técnicos y auxiliares en el sector de salud en diversas regiones de Perú, como Cajamarca, Huánuco, Junín, Loreto, Puno y San Martín, ha resultado en una escasez crítica de trabajadores con trayectoria.

Informe técnico N° 001382-2023-SERVIR-GPGSC (...) *D Leg. N° 276), así como en los artículos 15 y 16 de su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 005-90-PCM (en adelante Reglamento), la carrera administrativa se estructura por grupos ocupacionales y niveles, siendo los grupos ocupacionales las categorías que permiten organizar a los servidores en razón a su formación, capacitación o experiencia reconocida. Los grupos ocupacionales se clasifican en: profesional, técnico y auxiliar*[1].

[1] https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/5301202/4758394-it_1382-2023-servir-gpgsc.pdf

III. JUSTIFICACIÓN DE LA PROPUESTA NORMATIVA.

Tras haber sido postergados desde el año 2005 que por última vez se desarrolló dicho proceso en mérito al Decreto Supremo N° 018-2005-SA. el cambio de grupo ocupacional y cambio de línea de carrera para personal administrativo y asistencial.

La presente propuesta normativa surge como respuesta a la necesidad urgente de mejorar la eficiencia y calidad de los servidores del sector de salud en el Perú, por lo que es preciso señalar que el servidor que cambie su línea de carrera de auxiliar a técnico, y de técnico a profesional, ello se iniciara en el primer nivel de ingreso de la nueva línea de carrera, teniendo que iniciar una nueva progresión (ascenso), en la nueva línea de carrera, aspecto que es de conocimiento de los técnicos y profesionales del sector, a la fecha tienen la condición de servidor nombrado.

tras haber sido postergados desde el año 2005 que por última vez se desarrolló dicho proceso en mérito al Decreto Supremo N° 018-2005-SA.

En este contexto, es fundamental reconocer y valorar del servicio público realizado por los recursos humanos, quienes han adquirido nuevas competencias y capacidades a través de estudios técnicos y profesionales universitarios orientados a su desarrollo personal y profesional. Sin embargo, el sistema actual les ha limitado la progresión del cambio del grupo ocupacional y línea de carrera, resultando en una limitación de sus capacidades.

Por otro lado, el artículo 20 del Decreto Legislativo N° 276 prevé el cambio de grupo ocupacional, sujeto al cumplimiento de requisitos, entre ellos a la existencia de plaza vacante en el nivel de inicio del grupo ocupacional al que corresponde las nuevas calificaciones del personal citado en el párrafo precedente. Sin embargo, existe un número limitado y considerablemente menor al necesario para atender al

personal que, habiendo obtenido un nuevo grado académico, aún mantiene su vínculo laboral primario con la entidad en la que labora. Restringiendo de esta manera la posibilidad de desarrollarse profesionalmente dentro del sector; consecuentemente, por lo que se pierde la oportunidad de ofertar mejores a la población y de cerrar la brecha de recursos humanos existentes en el país.

Es necesario señalar que, debido al reducido número de plazas vacantes del nivel de inicio en las entidades, estos procesos son necesarios de forma recurrente. La propuesta normativa tiene por finalidad contribuir al desarrollo profesional y técnico del sector de salud, permitiéndoles desempeñarse en puestos acordes a sus competencias a través del proceso de cambio de grupo ocupacional y cambio de línea de carrera en sus dos modalidades: auxiliar administrativo a técnico administrativo y técnico administrativo a profesional administrativo. Esta medida busca colocar a la persona correcta en el lugar correcto, mejorando así la eficiencia y calidad de los servicios en el sector de salud que se proveen desde el Estado peruano.

La propuesta normativa no solo mejora las condiciones laborales del personal de salud, sino que también contribuye significativamente al cierre de brechas en los recursos humanos del sector de salud, teniendo un impacto positivo en la atención de los beneficiarios de los servicios de salud públicos eficiente e idóneo, capaz de responder adecuadamente a las necesidades de la población.

Adicionalmente a los anteriores manifestado, el trabajador administrativo nombrado que participa en los procesos de progresión, se tiene una ventaja competitiva frente a un empleado nuevo, por lo que además de los conocimientos adquiridos académicamente, se posee una experiencia en el sector salud y principalmente en el servicio en el cual se desempeña; en los beneficios es contar con un servidor administrativo más eficiente e idóneo para la institución. La estimación

por pliego, unidad ejecutora y censal de las medidas propuestas puede ser consultada en el siguiente enlace.

https://files.minsa.gob.pe/s/qPazSJLDJASfGCM

Etiquetas de fila	PEA	COSTO DIFERENCIAL MENSUAL	COSTO DIFERENCIAL DEL HORIZ. TEMP.	COSTO DIFERENCIAL ANUAL
De auxiliar asistencial a profesional administrativo	197	28,183.39	169,133.00	2,029,596.00
De técnico asistencial a profesional adminstrativo	1,091	235,870.23	1,415,466.00	16,985,592.00
De auxiliar asistencial a tecnico administrativo	543	133,266.23	800,049.00	9,600,588.00
Total general	**1,831**	**397,319.85**	**2,384,648.00**	**28,615,776.00**

EJERCICIO (Todas)

Etiquetas de fila	PEA	COSTO DIFERENCIAL MENSUAL	COSTO DIFERENCIAL DEL HORIZ. TEMP.	COSTO DIFERENCIAL ANUAL
⊞011. M. DE SALUD	536	130,974.76	786,090.00	9,433,080.00
⊞131. INSTITUTO NACIONAL DE SALUD	14	0.00	0.00	0.00
⊞136. INSTITUTO NACIONAL DE ENFERMEDADES NEOPLASICAS - INEN	46	8,635.73	51,848.00	622,176.00
⊞440. GOBIERNO REGIONAL DEL DEPARTAMENTO DE AMAZONAS	15	3,707.10	22,249.00	266,988.00
⊞441. GOBIERNO REGIONAL DEL DEPARTAMENTO DE ANCASH	62	15,488.82	92,950.00	1,115,400.00
⊞442. GOBIERNO REGIONAL DEL DEPARTAMENTO DE APURIMAC	43	8,126.28	48,776.00	585,312.00
⊞443. GOBIERNO REGIONAL DEL DEPARTAMENTO DE AREQUIPA	96	23,748.68	142,553.00	1,710,636.00
⊞444. GOBIERNO REGIONAL DEL DEPARTAMENTO DE AYACUCHO	35	8,860.55	53,177.00	638,124.00
⊞445. GOBIERNO REGIONAL DEL DEPARTAMENTO DE CAJAMARCA	55	13,031.26	78,211.00	938,532.00
⊞446. GOBIERNO REGIONAL DEL DEPARTAMENTO DE CUSCO	59	3,322.83	19,943.00	239,316.00
⊞447. GOBIERNO REGIONAL DEL DEPARTAMENTO DE HUANCAVELICA	16	4,208.15	25,254.00	303,048.00
⊞448. GOBIERNO REGIONAL DEL DEPARTAMENTO DE HUANUCO	41	194.47	1,167.00	14,004.00
⊞449. GOBIERNO REGIONAL DEL DEPARTAMENTO DE ICA	88	16,170.34	97,048.00	1,164,576.00
⊞450. GOBIERNO REGIONAL DEL DEPARTAMENTO DE JUNIN	100	25,711.94	154,300.00	1,851,600.00
⊞451. GOBIERNO REGIONAL DEL DEPARTAMENTO DE LA LIBERTAD	51	12,383.38	74,325.00	891,900.00
⊞452. GOBIERNO REGIONAL DEL DEPARTAMENTO DE LAMBAYEQUE	42	10,290.36	61,766.00	741,192.00
⊞453. GOBIERNO REGIONAL DEL DEPARTAMENTO DE LORETO	17	3,303.93	19,830.00	237,960.00
⊞454. GOBIERNO REGIONAL DEL DEPARTAMENTO DE MADRE DE DIOS	15	3,686.89	22,127.00	265,524.00
⊞455. GOBIERNO REGIONAL DEL DEPARTAMENTO DE MOQUEGUA	25	6,223.01	37,347.00	448,164.00
⊞456. GOBIERNO REGIONAL DEL DEPARTAMENTO DE PASCO	19	4,641.82	27,861.00	334,332.00
⊞457. GOBIERNO REGIONAL DEL DEPARTAMENTO DE PIURA	70	17,398.36	104,427.00	1,253,124.00
⊞458. GOBIERNO REGIONAL DEL DEPARTAMENTO DE PUNO	121	31,259.23	187,589.00	2,251,068.00
⊞459. GOBIERNO REGIONAL DEL DEPARTAMENTO DE SAN MARTIN	29	7,427.99	44,585.00	535,020.00
⊞460. GOBIERNO REGIONAL DEL DEPARTAMENTO DE TACNA	38	0.00	0.00	0.00
⊞461. GOBIERNO REGIONAL DEL DEPARTAMENTO DE TUMBES	20	107.05	643.00	7,716.00
⊞462. GOBIERNO REGIONAL DEL DEPARTAMENTO DE UCAYALI	44	11,073.51	66,466.00	797,592.00
⊞463. GOBIERNO REGIONAL DEL DEPARTAMENTO DE LIMA	95	17,510.02	105,095.00	1,261,140.00
⊞464. GOBIERNO REGIONAL DE LA PROVINCIA CONSTITUCIONAL DEL CALLAO	39	9,833.39	59,021.00	708,252.00
Total general	**1,831**	**397,319.85**	**2,384,648.00**	**28,615,776.00**

Fuente: https://files.minsa.gob.pe/s/qPazSJLDJASfGCM

TIPO DE CGO	PEA	COSTO DIF. MENSUAL TOTAL	COSTO DIF. HORIZ. TEMP. INCENTIVO UNICO ESTIMADO	COSTO DIF. ANUAL TOTAL RED.
Entre administrativos	**3,124**	**696,911.22**	**1,120,502.04**	**8,364,642.00**
De técnico administrativo a profesional administrativo	2,300	520,557.42	879,614.40	6,248,125.00
De auxiliar administrativo a profesional administrativo	304	85,361.80	137,923.44	1,024,531.00
De auxiliar administrativo a técnico administrativo	520	90,992.00	102,964.20	1,091,986.00
De asistencial a administrativo	**1,831**	**397,319.85**	**2,384,648.00**	**28,615,776.00**
De auxiliar asistencial a profesional administrativo	197	28,183.39	169,133.00	2,029,596.00
De técnico asistencial a profesional administrativo	1,091	235,870.23	1,415,466.00	16,985,592.00
De auxiliar asistencial a técnico administrativo	543	133,266.23	800,049.00	9,600,588.00
TOTAL	**4,955**	**1,094,231.07**	**3,505,150.04**	**36,980,418.00**

Fuente: https://files.minsa.gob.pe/s/qPazSJLDJASfGCM

Contribuyendo a mejorar la entrega de servicios al ciudadano y el desempeño institucional, a través del cierre de brechas de recursos humanos en el sector salud. Por tanto, los trabajadores una vez ubicados en el puesto respectivo, se regirán por la normatividad que los regula. El mismo que se iniciarán en el primer nivel de ingreso de su nueva línea de carrera, teniendo que iniciar una nueva progresión (ascenso), en el caso del personal que se acoge al cambio de grupo ocupacional, se iniciará obligatoriamente en el primer nivel del grupo ocupacional al que migra, aspecto que es de conocimiento del personal administrativo del sector salud. En ese sentido, la presente propuesta normativa tiene por objeto establecer procedimientos administrativos dirigidos a la emisión de actos administrativos que produzca efectos jurídicos individuales o individualizables sobre intereses, obligaciones

o derechos de los administrados en los términos de lo dispuesto en el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General.

MARCO NORMATIVO.

Normativa Nacional:

- La Constitución Política del Perú.
- Ley N°27867, que aprueba la Ley Orgánica de Gobiernos Regionales.
- Decreto legislativo N° 276 Ley de bases de la carrera administrativa y de remuneraciones del sector público.
- Decreto Supremo N°034-2021-SA, que aprueba el Reglamento del proceso de Cambio de Grupo Ocupacional y Cambio de Línea de Carrera del personal del Ministerio de Salud, de sus Organismos Públicos y de las Unidades Ejecutoras de Salud de los Gobiernos Regionales.

Normativa Internacional:

- El artículo 23 de La Declaración Universal de Derechos Humanos.
- El artículo 26 de La Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José).
- El inciso g) del artículo 34° y el inciso b) del artículo 45 de la Carta de la Organización de los Estados Americanos (OEA).
- En el artículo XIV de La Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre.

IV. IMPACTO DE LA VIGENCIA DE LA NORMA SOBRE LA LEGISLACIÓN NACIONAL.

La presente iniciativa legislativa no contraviene ninguna norma constitucional, ni mucho menos el ordenamiento jurídico actual. Su aprobación autorizaría excepcional, al Ministerio de Salud, sus organismos públicos y los gobiernos regionales el proceso de cambio de Grupo Ocupacional y Línea de Carrera del personal administrativo del sector salud, en sus dos modalidades: auxiliar administrativo a técnico administrativo y técnico administrativo a profesional administrativo, así como auxiliar administrativo a profesional administrativo, el cambio de Grupo ocupacional y cambio de línea de carrera del personal administrativo del sector salud.

La aprobación de la presente propuesta normativa, permitirá aumentar la capacidad del servicio es incentivar el recurso humano, reconociendo al personal administrativo que se esforzó en estudiar una segunda carrera, que tenga las competencias y capacidades laborales que coadyuven al cumplimiento de la misión institucional.

V. ANÁLISIS COSTO – BENEFICIO.

La propuesta legislativa desarrollada no irroga o demanda recursos adicionales al Tesoro Público, por cuanto su financiamiento se encuentra garantizado con los recursos con cargo a su presupuesto institucional.

El beneficio se verá reflejado en el hecho de que la propuesta legislativa desarrollada, permitirá mejorar la atención con servidor adecuado e idóneo, mediante el proceso de cambio de grupo ocupacional y cambio de línea de carrera del personal administrativo del sector salud.

Situación que además de constituir un avance en las condiciones laborales de dicho personal, contribuirá en el cierre de brechas de los recursos humanos, teniendo ello, a su vez un impacto positivo en la atención de quienes son beneficiarios los servicios de salud pública.

El reconocimiento de este grupo de recursos humanos en salud que se ha favorecido y que se favorecerá con el proceso de cambio de grupo ocupacional y cambio de línea de carrera, que han realizado estudios de formación técnica y profesional universitaria orientada a su desarrollo personal y profesional, que les ha permitido adquirir competencias y capacidades para desempeñarse en puestos diversos en los que existe una enorme brecha.

La ciudadanía recibirá mejores servicios, en la medida que se contará con un personal con experiencia y altamente especializado, y que además cuenta con sus derechos laborales reconocidos y debidamente garantizados.

VI. VINCULACIÓN CON EL ACUERDO NACIONAL Y SUS POLÍTICAS NACIONALES

La presente iniciativa legislativa es compatible con las políticas económicas, sociales, culturales, para contribuir a superar la pobreza y lograr el desarrollo sostenible del Perú. Con este objetivo el Estado garantiza: **II. Equidad y Justicia Social**. Promoción de la igualdad de oportunidades sin discriminación Nos comprometemos a dar prioridad efectiva a la promoción de la igualdad de oportunidades; aplicando políticas y estableciendo mecanismos orientados a garantizar la igualdad de oportunidades económicas, sociales y políticas para toda la población.

La Política 11. "Promoción de la igualdad de oportunidades sin discriminación"; en concordancia, en relación con la **política 13**. "Acceso universal a los servicios de salud y a la seguridad social" y la **política 14**. "Acceso al empleo pleno, digno y productivo".

(i) fomentará la eliminación de la brecha de extrema desigualdad entre los que perciben más ingresos y los que perciben menos;

(ii) garantizará la aplicación del principio de igual remuneración por trabajo de igual valor, sin discriminación por motivo de origen, raza, sexo, idioma, credo, opinión, condición económica, edad o de cualquier