



MARGOT PALACIOS HUAMÁN
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"



PROYECTO DE LEY N° 9407/2024-CR

**SUMILLA: PROYECTO DE LEY QUE DEROGA LA
LEY N° 32064, LEY QUE GARANTIZA LA
AUTONOMÍA Y PROFESIONALIZACIÓN DEL
AUDITOR GUBERNAMENTAL**

La Congresista Margot Palacios Huamán, ejerciendo el derecho de iniciativa legislativa que le confiere el artículo 107º de la Constitución Política del Perú, y conforme a lo establecido en los artículos 75º y 762 del Reglamento del Congreso de la República, presenta la siguiente propuesta legislativa:

FÓRMULA LEGAL

**El Congreso de la República
Ha dado la ley siguiente:**

LEY QUE DEROGA LA LEY N° 32064, LEY QUE GARANTIZA LA AUTONOMIA Y PROFESIONALIZACION DEL AUDITOR GUBERNAMENTAL

Artículo 1. Objeto

La presente ley tiene por objeto derogar la Ley N° 32064, Ley que garantiza la autonomía y profesionalización del auditor gubernamental.

Artículo 2. Finalidad

Tiene por finalidad garantizar la protección de los derechos laborales adquiridos y reconocidos a favor de los trabajadores estatales de la Contraloría General de la República que realizan servicios de control gubernamental, los cuales se rigen por el Decreto Legislativo 728.

Artículo 3. Derogatoria

Se deroga la Ley N° 32064, Ley que garantiza la autonomía y profesionalización del auditor gubernamental.

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA FINAL

ÚNICA. Vigencia. La presente ley entra en vigencia el día siguiente de su publicación en el Diario Oficial El Peruano.



MARGOT PALACIOS HUAMÁN
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"



Firmado digitalmente por:
VARAS MELENDEZ Bias
Marcial FAU 20181749128 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 31/10/2024 17:39:39-0500



Firmado digitalmente por:
PALACIOS HUAMAN Margot
FAU 20181749128 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 30/10/2024 18:53:11-0500



Firmado digitalmente por:
COAYLA JUAREZ Jorge
Samuel FAU 20181749128 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 31/10/2024 15:50:23-0500



Firmado digitalmente por:
CUTIPA CCAMA Victor Raul
FAU 20181749128 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 30/10/2024 19:09:08-0500



Firmado digitalmente por:
SANCHEZ PALOMINO Roberto
Helbert FAU 20181749128 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 30/10/2024 19:54:54-0500



EXPOSICION DE MOTIVOS

I. FUNDAMENTOS DE LA PROPUESTA

La presente ley tiene por objeto derogar la Ley N° 32064, que tuvo por finalidad regular la carrera pública exclusiva de los auditores gubernamentales de la Contraloría General de la República, sin justificación, pese a las opiniones técnicas en contra de los entes competentes en el tema de gestión administrativa de los recursos humanos, conforme al siguiente detalle:

- Ministerio de Economía y Finanzas (MEF: Informe N° 0708-2023-EF/53.04 de 5 de abril de 2023, en siete (7) folios, elaborado por la Dirección de Gestión de Personal Activo de la Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos, que concluye FORMULANDO OBSERVACIÓN AL PROYECTO DE LEY).
- Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR: Informe Técnico N° 000254-2023--SERVIR-GPGSC de 16 de junio de 2023 en un (1) folios, elaborado por el Gerente de Políticas de Gestión del Servicio Civil, que hace suyo el Informe Técnico N° 000761-2023-SERVIR-GPGSC de 16 de junio de 2023, elaborado por el especialista de proyectos normativos del Sistema Administrativo de Recursos Humanos, José Gutiérrez Santafé, concluyendo que EL PROYECTO DE LEY NO ES VIABLE, en nueve (9) folios).
- Defensoría del Pueblo (DP: Oficio N° 807-2023-DP/PAD de 2 de diciembre de 2022, en tres (3) folios).
- Ministerio de Justicia (MINJUS: Informe Legal N° 348-2023-JUS/DGDNCR de 2 de diciembre de 2022, elaborado por la Dirección General de Desarrollo Normativo y calidad regulatoria en trece (13) folios, que concluye: El Proyecto de Ley no cumple con todos los requisitos de calidad normativa y técnica legislativa, conforme a lo dispuesto por la Ley Marco para la Producción y Sistematización Legislativa y su Reglamento. De manera concreta, no cumple con lo concerniente al título y la exposición de motivos, que incluye el fundamento técnico de la propuesta normativa, el análisis de impactos cuantitativos y/o cualitativos de la norma, el análisis de impacto de la vigencia de la norma en la legislación nacional y la fórmula normativa).

Además, se acredita que no es necesario la creación de nuevo régimen laboral en el Perú para los auditores gubernamentales de la Contraloría General de la República, menos con una ley especial, restrictiva y con vicios de inconstitucionalidad, pues ya en el artículo 36 de la Ley N° 27785 - Ley del Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República, se señala que los trabajadores de la Contraloría General de la República se encuentran sujetos al régimen laboral de la actividad privada, es decir, al Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad



y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, régimen de trabajo mucho más beneficioso para los trabajadores estatales que desarrollan labores de auditoría.

Con la derogatoria de la Ley N° 32064, se evita que existan más de tres (3) regímenes laborales en la Contraloría General de la República, con el desorden que ello implica:

- Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral
- Decreto Legislativo N° 1057, Decreto Legislativo que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios
- Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil (cuando se implemente en la Contraloría General de la República, conforme a su Disposición Complementaria Final).

En el artículo 4 de la Ley N° 32064 a derogarse, arbitrariamente se fija para el ingreso a la función pública, control gubernamental, en la Contraloría General de la República, como edad máxima 30 (treinta) años, constituyendo dicha limitación una transgresión constitucional al derecho a la igualdad y no discriminación, previsto en el artículo 2, numeral 2, de la Constitución Política del Perú, que textualmente establece:

"Artículo 2.- Toda persona tiene derecho:

(...)

2. A la igualdad ante la ley. Nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquiera otra índole".

Asimismo, en el inciso 1 del artículo 26 de la Constitución Política del Perú se reconoce que, en la relación de trabajo, sea esta con empleadores privados o públicos, se respeta el principio de igualdad de oportunidades sin discriminación; siendo en consecuencia, el reconocimiento constitucional de dicho principio laboral constituye una manifestación del derecho a la igualdad en el ámbito de las relaciones laborales¹.

En el Convenio N° 111 sobre discriminación en materia de empleo y ocupación de 1958 (ratificado por el Perú²), en su artículo 5 ha establecido que se encuentra permitido la diferenciación de trato por razones justificadas, como la edad, cuando tiene como objetivo proteger de modo especial a los destinatarios de dichas medidas³; es decir, es factible un trato diferenciado, para proteger a ciertos grupos (mujeres embarazadas, personas con habilidades especiales, adultos mayores, entre otros). Asimismo, en la Declaración de 1998 de la Organización Internacional del Trabajo – OIT, relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo⁴, compromete al Estado Peruano, como miembro de dicha organización internacional, a respetar y promover los principios y derechos

¹ Fundamento 6 de la Sentencia emitida en el Expediente N° 01875-2006-AA.

² Ratificado por el Estado Peruano el 10 de agosto de 1970.

³ Mosquera, S. (2015). Consideraciones sobre la discriminación por razón de edad. Gaceta constitucional, (90), 193- 199.

⁴ Adoptada en la 86.a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (1998) y modificada en la 110.a reunión (2022)



fundamentales laborales comprendidos en cuatro categorías, entre ellas, la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

Adicionalmente, se debe tener en cuenta que el establecer límite de edad al acceso al trabajo constituye una vulneración al artículo 2 de la Ley N° 26772 - Disponen que las ofertas de empleo y acceso a medios de formación educativa no podrán contener requisitos que constituyan discriminación, anulación o alteración de igualdad de oportunidades o de trato; similar disposición se encuentra en el artículo 2 de la Ley N° 27270 - Ley contra Actos de Discriminación:

Sin embargo, la limitación para el ingreso a la Contraloría General de la República, para realizar labores de control gubernamental, conforme se encuentra plasmado en la Ley N° 32064, a derogarse, pone como tope 30 años de edad (artículo 4, concordante con el artículo 5, de la iniciativa legislativa), no constituye una diferenciación objetiva y menos razonable de interés institucional; constituyendo una trasgresión a las disposiciones constitucionales sobre eliminación de la discriminación en el ámbito laboral (incluyendo en el sector público), promoviendo la igualdad y trato diferenciado a efecto de proteger grupos o colectivos, discriminados tradicionalmente.

Esta norma es discriminatoria, anticonstitucional, contraria al derecho de toda persona a la superación personal y profesional, con la cual se estaría restringiendo ilegalmente el crecimiento profesional y personal al que tienen derechos todos los trabajadores técnicos de la Contraloría General de la República.

De otro lado, la Presidencia de la República observó el literal e) del numeral 6.1 del artículo 6 de la entonces autógrafa de Ley N° 32064, aprobada por insistencia y materia de derogatoria, porque establece, entre los requisitos para el acceso a la carrera del auditor gubernamental, **el no tener ni haber tenido sentencia condenatoria en primera instancia por la comisión de delito doloso**; aspecto que contraviene directamente el principio constitucional de resocialización previsto en el numeral 22 del artículo 139 de la Constitución Política del Perú, que tiene por objeto la reeducación, rehabilitación y reincorporación del penado a la sociedad.

En el fundamento 103 de la sentencia emitida en el Expediente N° 00005-2020-PI/TC, el Tribunal Constitucional ha señalado que la ejecución de la pena (sanción) concibe tres (3) finalidades protegidas constitucionalmente:

- a. *La reeducación, que alude al proceso de adquisición de actitudes al que es sometido un recluso para ser capaz de reaccionar durante la vida en libertad;*
- b. *La **reincorporación social**, que remite al resultado fáctico de recuperación social, que implica la introducción en la sociedad de un condenado en las mismas condiciones que el resto de los ciudadanos; y*
- c. *La **rehabilitación**, que expresa más un resultado jurídico, un cambio en el estatus jurídico del ciudadano que obtiene su libertad; es la recuperación, por parte del ciudadano que ha cumplido su condena, de todos sus derechos en igualdad*



de condiciones que Jos demás ciudadanos " (resaltado nuestro).

Adicionalmente, cabe señalar que en el artículo 39-A de la Constitución Política del Perú, se establece que: *"Están impedidas de ejercer la función pública, **mediante designación en cargos de confianza**, las personas sobre quienes recaiga una sentencia condenatoria emitida en primera instancia, en calidad de autoras o cómplices, por la comisión de delito doloso"* (resaltado nuestro); es decir, la limitación constitucional se encuentra circunscrita a la designación en cargos de confianza, respecto a los cuales no resulta de aplicación la actual Ley N° 32064.

Sin embargo, a pesar de los pronunciamientos del Tribunal Constitucional y los Pactos o Tratados Internacionales suscritos por el Perú, en la Ley N° 32064 a derogarse, no se existe desarrollados los criterios de **proporcionalidad que fundamente la legitimidad legal de la restricción del principio de resocialización respecto al ingreso a la función pública en la Contraloría General de la República, siendo inconstitucional lo señalado en el literal e) del numeral 6.1 del artículo 6 de dicha ley.**

Sin perjuicio de lo antes expuesto, se hace presente que, en el ámbito administrativo, en el cual el Estado también ejerce su *ius puniendi*, se ha considerado la figura de la **"rehabilitación de sanciones"**, que se regulada en el Decreto Legislativo N° 276 y en la Ley N° 30057 y en su reglamento general, que es aplicable a todos los funcionarios y servidores públicos, exceptos a los expresamente excluidos en las referidas normas. Dicha figura ha sido inclusive incluida como parte del procedimiento administrativo sancionador por responsabilidad administrativa funcional (PAS) a cargo de la Contraloría General, regulado en el artículo 18 de su Reglamento aprobado por Resolución de Contraloría N° 166-2021-CG⁵.

A pesar de ello, la figura de "rehabilitación de sanciones " no ha sido contemplada dentro del nuevo régimen laboral aprobado y que se buscar derogar; evitando que se aplique a los auditores gubernamentales; y se mantengan todos los trabajadores de la Contraloría General de la República bajo el Decreto Legislativo N° 728, tal como lo ordena su Ley Orgánica (Ley N° 27785).

1.1. Planteamiento del problema

La Ley N° 32064, Ley que garantiza la autonomía y profesionalización del auditor gubernamental, no está cumple con su finalidad para el cual fue aprobada y promulgada, esto es ser un régimen laboral equitativo y justo para los trabajadores de la Contraloría General de la República, más por el contrario se pretende ejecutar desvinculación laboral, esto que quiere decir; es realizar despidos masivos, bajo el manto escondido del término desvinculaciones voluntarias, contrario a lo establecido en nuestra Constitución Política del Estado; en la que establece:

⁵ "Artículo 18.- Rehabilitación

18.1 El administrado sancionado por responsabilidad administrativa funcional queda automáticamente rehabilitado con el cumplimiento de la sanción, sin que sea necesaria declaración alguna.

(...)"



- **El artículo 23** se señala que *"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. (...)".*
- **El artículo 26** dispone que *"En la relación laboral se respetan los siguientes principios: 1. Igualdad de oportunidades sin discriminación 2. Carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley. 3. Interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma".*
- **El artículo 27** dispone que *"La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario. Del análisis de este artículo nos remite inevitablemente a una de las discusiones doctrinales y jurisprudenciales más importantes del derecho laboral peruano en los últimos tiempos; respecto a la protección del derecho de los trabajadores a no ser despedidos o desvinculados de sus empleos, que son derechos reconocidos por la constitución y los tratados internacionales en las que el Perú es parte.*

De lo que se concluye que al pretenderse aplicar una DESVINCULACION del servidor público, se estaría contraviniendo al derecho constitucionalmente reconocido, de no ser despedido sin una causa justa, por lo que en el fondo la desvinculación es una forma de despido arbitrario y sin justificación, el cual es contrario a la Carta Magna y las leyes, así el Tribunal Constitucional, en sendas sentencias a establecido que todo forma de despido del trabajador implica la vulneración de derechos fundamentales y, por tanto, la especial urgencia que merece su tutela de sus derechos fundamentales.

El traslado de servidores sujetos al Decreto Legislativo N° 728 y 1057 al nuevo régimen de la Carrera del Auditor, es obligatorio y habrá un programa de incentivos para los que no deseen transitar al nuevo régimen del auditor gubernamental; por lo que, vulnera la estabilidad laboral que tiene todo trabajador de permanecer en su empleo salvo que medie causa justa que amerite su separación. Asimismo, la meritocracia debido a que se ingresa a un régimen laboral de manera automática.

Otra observación, las abruptas prerrogativas que se otorga a la Contraloría General de la República en materia disciplinaria, donde será exclusividad el procesamiento disciplinario, vulnerándose el derecho a la doble instancia.

1.2. Marco normativo

El artículo 22 de la Constitución Política del Perú dispone que " El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona."

El artículo 23 de la Constitución Política del Perú dispone que (...) "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. (...)

El artículo 26 de la Constitución Política del Perú dispone que "En la relación laboral se respetan los siguientes principios: 1. Igualdad de oportunidades sin discriminación. 2. Carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley. 3. Interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma.

Así mismo, el artículo 5 de la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público, concordado con el numeral 1 del artículo 26 y el artículo 40 de la Constitución Política del Perú, el acceso al empleo público se realizará mediante concurso público de méritos, respetando el principio de igualdad de oportunidades sin discriminación; lo cual guarda relación con el pronunciamiento del Tribunal Constitucional en la Sentencia N° 05057-2013-PA/TC (Huatuco), que estableció como precedente, que no podrá ordenarse la reposición de un trabajador de la administración pública a una plaza de plazo indeterminado cuando se evidencie que éste no ingresó a la administración pública mediante un concurso público de méritos (meritocracia) para una plaza presupuestada y vacante de duración indeterminada.

El artículo 27 de la Constitución Política del Perú dispone que "La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario. Del análisis de este artículo nos remite inevitablemente a una de las discusiones doctrinales y jurisprudenciales más importantes del derecho laboral peruano en los últimos tiempos; respecto a la protección del derecho de los trabajadores a no ser despedidos o desvinculados de sus empleos y los alcances de dicha protección por el marco constitucional. Por lo que, la norma constitucional plasma la preferencia del trabajador frente a las arbitrariedades, respecto de la desvinculación laboral siendo que los contratos de trabajo de duración indefinida crean una relación estable entre las partes, estableciéndose entre el estado y el servidor público una estabilidad laboral.

El artículo 28 de la Constitución Política del Perú dispone que "*El Estado reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga. Cautela su ejercicio democrático: 1. Garantiza la libertad sindical. 2. Fomenta la negociación colectiva y promueve formas de solución pacífica de los conflictos laborales. 3. Regula el derecho de huelga para que se ejerza en armonía con el interés social (...)* Por lo que se encuentra plasmando el reconocimiento constitucional de los derechos colectivos laborales constituye la confirmación de una de las etapas del desarrollo de tales derechos, que en su devenir histórico ha recorrido etapas de prohibición, tolerancia y reconocimiento normativo. Esta evolución se ha marcado por las etapas de lucha sindical y la aceptación por parte del Estado. (...)"

El Tribunal Constitucional, en la sentencia recaída en el Expediente 05652-2007-PA/TC, desarrolló el contenido del principio de igualdad en el ámbito laboral, en los siguientes



fundamentos:

35. *Sobre el particular el Tribunal Constitucional, en la STC 008-2005-PUTC, ha señalado que el principio constitucional de igualdad de trato en el ámbito laboral hace referencia a la regla de no discriminación en materia laboral, el cual específicamente hace referencia a la igualdad ante la ley. Esta regla de igualdad asegura, en lo relativo a los derechos laborales, la igualdad de oportunidades de acceso al empleo y de tratamiento durante el empleo.*
36. *La discriminación en el entorno laboral es un fenómeno social cotidiano y universal que provoca desigualdades entre las personas y genera desventajas sociales y económicas que debilitan la cohesión y la solidaridad sociales. Por ello, la erradicación de la discriminación laboral tiene por finalidad promover la igualdad de oportunidades a fin de que tanto hombres como mujeres disfruten de un trabajo decente, sin perjuicio de su origen, sexo, raza, color, orientación sexual, religión, opinión, condición económica, social, idioma, o de cualquier otra índole.*
37. *En este contexto, la discriminación laboral se produce cada vez que se escoge o rechaza a un trabajador por razón de su origen, sexo, raza, color, orientación sexual, religión, opinión, condición económica, social, idioma o de cualquier otra índole. En buena cuenta, la discriminación en el entorno laboral supone dispensar un trato distinto a las personas atendiendo a ciertas características, como pueden ser la raza, el color o el sexo, lo cual entraña un menoscabo de derecho a la igualdad de oportunidades y de trato y a la libertad de trabajo, debido a que la libertad del ser humano para elegir y desarrollar sus aspiraciones profesionales y personales se ve restringida".*

De otro lado, se debe tener en consideración que, en el artículo 2 de la Ley N° 31954, se establece expresamente que "4. Los proyectos de normas legales que generen gasto público deben contar, como requisito para el inicio de su trámite, con una evaluación presupuestal que demuestre la disponibilidad de los créditos presupuestarios que pueden ser destinados a su aplicación, así como el impacto de dicha aplicación en el Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2024, y un análisis de costo beneficio en términos cuantitativos y cualitativos. La evaluación presupuestaria y el análisis costo-beneficio del proyecto de norma deben ser elaborados por el pliego presupuestario respectivo".

Sin embargo, conforme a lo expuesto por el Contralor General de la República, en su presentación de sustento del presupuesto institucional para el año fiscal 2025, ante la Comisión de Presupuesto y Cuenta General de la República, para la implementación de la Ley N° 32064, se requiere un monto adicional de S/ 1,305 millones, ello a pesar de que su Sexta Disposición Complementaria Final se señala que "El financiamiento de la implementación de los alcances de la presente ley se realiza con cargo al presupuesto institucional de la Contraloría General de la República, sin demandar recursos adicionales al tesoro público".

Sobre el particular, con Resolución de Contraloría N° 452-2024-CG, del 16 de agosto de 2024, publicada en la misma fecha en el Diario Oficial El Peruano, la Contraloría General



de la República resolvió *"Suspender la eficacia del Reglamento de la Ley N° 32064, Ley que garantiza la autonomía y profesionalización de la Carrera del Auditor Gubernamental, aprobado mediante Resolución de Contraloría N° 326-2024-CG, y del Plan de Implementación y Tránsito de la Carrera del Auditor Gubernamental, aprobado mediante Resolución de Contraloría N° 328-2024-CG"*, esencialmente por razones técnicas de índole presupuestarias que hacen imposible implementar la Ley N° 32064.

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

De convertirse en ley la propuesta legislativa, no contraviene ninguna norma vigente y se encuentra conforme a la Constitución Política del Perú. La derogatoria de la Ley N° 32064, tiene como objetivo de fortalecer y garantizar los derechos laborales de los trabajadores de la Contraloría General de la República, que realizan control gubernamental, a quienes se les pretende aplicar un régimen laboral restrictivo, con disposiciones discriminatorias e inconstitucionales, que incluso, trasgreden el ingreso meritocrático a la función pública; asimismo, promover una gestión pública con respeto irrestricto a los derechos humanos, sobre todo de la dignidad del trabajador, proscribiendo toda forma de instrumentalización del ser humano.

III. ANÁLISIS COSTO BENEFICIO

La presente iniciativa legislativa no irroga presupuesto adicional al tesoro público, por el contrario, evitará mayores gastos, pues la implementación de régimen laboral restrictivo, importa costos sociales elevados y al ser más favorable al trabajador acogerse a los incentivos de desvinculación, se evitará la fuga del talento, de los auditores expertos. Se busca corregir una ley de afectación indebida al derecho del trabajo.

Asimismo, hay que valorar que la Contraloría General de la República durante el 2023 y 2024, elevo su planilla de trabajadores sujetos a plazo determinado.

Se refuerzan las garantías de la Constitución Política del Estado, concepto este último que configura un derecho y un principio constitucional.

En este sentido, la sociedad se verá beneficiada, mediante la garantía y protección de una estabilidad laboral. El beneficio es mayoritario por que va permitir cerrar brechas en personal y obtener la experiencia de los mismos para una eficiente atención al usuario.

IV. RELACIÓN CON EL ACUERDO NACIONAL Y LA AGENDA LEGISLATIVA

La iniciativa legislativa contenida en el Proyecto de Ley que se presenta está alineada con la Agenda Legislativa para el Período Anual de Sesiones 2023 - 2024, aprobado con Resolución Legislativa del Congreso N° 002-2023-2024-CR de fecha 17 de octubre de 2023.



"II. EQUIDAD Y JUSTICIA SOCIAL

(...)

11. PROMOCION DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES SIN DISCRIMINACION

(...)

31. *Acciones del Estado contra la discriminación y la inequidad social.*

32. *Búsqueda de la igualdad y reconocimiento de las relaciones sociales.*

(...)

14. ACCESO AL EMPLEO PLENO, DIGNO Y PRODUCTIVO

(...)

64. *Mejora en los derechos y condiciones laborales.*

(...)

70. *Incorporación al mercado laboral".*

Asimismo, la presente propuesta legislativa se vincula con las Políticas N^{os} 11 y 14 del Acuerdo Nacional, en los siguientes términos:

"11. Promoción de la igualdad de oportunidades sin discriminación

(...) . *La reducción y posterior erradicación de estas expresiones de desigualdad requieren temporalmente de acciones afirmativas del Estado y de la sociedad, aplicando políticas y estableciendo mecanismos orientados a garantizar la igualdad de oportunidades económicas, sociales y políticas para toda la población.*

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

"14. Acceso al empleo pleno, digno y productivo

(...) *nos comprometemos a mejorar la calidad del empleo, con ingresos y condiciones adecuadas, y acceso a la seguridad social para permitir una vida digna. (...). Con este objetivo el Estado: (...) (b) contará con normas que promuevan la formalización del empleo digno y productivo a través del diálogo social directo; (...).".*