



ALEX ANTONIO PAREDES GONZALES
CONGRESISTA DE LA REPUBLICA

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"



SUMILLA: PROYECTO DE LEY QUE ACTUALIZA Y NIVELA LAS ESCALAS DEL INCENTIVO ÚNICO CAFAE PARA LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE INSTITUTOS Y ESCUELAS DE EDUCACIÓN SUPERIOR BAJO EL RÉGIMEN LABORAL DEL DECRETO LEGISLATIVO N° 276

EL CONGRESISTA DE LA REPÚBLICA, ALEX ANTONIO PAREDES GONZALES, integrante del Grupo Parlamentario "BLOQUE MAGISTERIAL DE CONCERTACION NACIONAL", de conformidad al artículo 107° de la Constitución Política del Perú y en concordancia con el Reglamento del Congreso de la República, Artículos 22° inciso c), 67°, 74°, 75° y 76°, presenta la siguiente **PROPUESTA LEGISLATIVA:**

EL CONGRESO DE LA REPUBLICA;
Ha dado la siguiente Ley:

PROYECTO DE LEY QUE ACTUALIZA Y NIVELA LAS ESCALAS DEL INCENTIVO ÚNICO CAFAE PARA LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE INSTITUTOS Y ESCUELAS DE EDUCACIÓN SUPERIOR BAJO EL RÉGIMEN LABORAL DEL DECRETO LEGISLATIVO No 276

Artículo 1.- Objeto

El objeto de la Ley es, actualizar y nivelar las escalas del Incentivo Único del Comité de Administración del Fondo de Asistencia y Estímulo (CAF AE) para todos los trabajadores administrativos de los Institutos y Escuelas de Educación Superior del sector educación, sujetos al régimen laboral del Decreto Legislativo No 276, garantizando su aplicación equitativa y sin discriminación.

Artículo 2.- Finalidad

La finalidad de la ley es garantizar una actualización y nivelación justa y equitativa de las escalas del Incentivo Único CAF AE, respetando los derechos laborales adquiridos por los trabajadores de Institutos y Escuelas de Educación Superior, bajo el régimen del Decreto Legislativo 276.

Artículo 3.- Ámbito de aplicación

El incentivo Único del Comité de Administración del Fondo de Asistencia y Estímulo (CAF AE) se otorgará todo el personal administrativo nombrado, encargado o destacado que desempeñe funciones en los Institutos y Escuelas de Educación Superior, reconociéndose para todos los servidores públicos que cumplen con los requisitos legales, independientemente de si laboran en sedes administrativas o en las propias instituciones educativas.

Artículo 4.- Principio de igualdad y no discriminación

La presente Ley establece que la distribución del Incentivo Único CAF AE debe realizarse en igualdad de condiciones para todos los trabajadores administrativos del sector educación, sin discriminación por ubicación o dependencia administrativa, garantizando así la igualdad efectiva en el acceso y percepción del beneficio.

Artículo 5.- Actualización y nivelación de las escalas del Incentivo Único CAF AE

La actualización y nivelación de las escalas se realizará conforme a los análisis técnicos de la Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Ministerio de Economía y Finanzas, atendiendo a la proporcionalidad según el grupo ocupacional y nivel remunerativo alcanzado por cada trabajador, en concordancia con los principios de justicia y equidad laboral.



ALEX ANTONIO PAREDES GONZALES
CONGRESISTA DE LA REPUBLICA

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

Artículo 6.- Implementación de Mecanismos Presupuestales

El Ministerio de Economía y Finanzas (MEF) y los Gobiernos Regionales implementarán los mecanismos presupuestales necesarios para financiar la nueva escala del Incentivo Único CAFAE. Este incentivo se financiará exclusivamente con la fuente de financiamiento de Recursos Ordinarios, con cargo al presupuesto institucional de cada pliego presupuestal, sin requerir recursos adicionales del Tesoro Público, conforme a la Novena Disposición Transitoria de la Ley N° 28411, Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto.

Artículo 7.- Registro en el Aplicativo Informático AIRHSP

La Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Ministerio de Economía y Finanzas registrará de oficio las escalas y montos actualizados en el Aplicativo Informático para el Registro Centralizado de Planillas y de Datos de los Recursos Humanos del Sector Público (AIRHSP).

Artículo 8.- Supervisión y Fiscalización

La Contraloría General de la República y las entidades competentes supervisarán y fiscalizarán el cumplimiento de la presente ley, asegurando su correcta aplicación y evitando cualquier desviación de los recursos asignados.

Artículo 9.- Responsabilidad y Sanciones

Los funcionarios, directivos, servidores públicos o cualquier persona responsable de la gestión, asignación o ejecución del Incentivo Único del Comité de Administración del Fondo de Asistencia y Estímulo (CAF AE), que incumplan, obstaculicen, omitan o apliquen de forma discriminatoria lo dispuesto en la presente ley tendrán responsabilidad administrativa, y penal, según corresponda.

Disposiciones Complementarias Finales

Primera. - Implementación

El Ministerio de Educación, en coordinación con el Ministerio de Economía y Finanzas y los Gobiernos Regionales, adoptará las medidas necesarias para la efectiva implementación y difusión de la actualización del Incentivo Único CAFAE, garantizando el cumplimiento de la presente ley.

Segunda. - Vigencia

La presente ley entrará en vigencia al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial El Peruano.

Lima, mayo 2025

ALEX ANTONIO PAREDES GONZALES
CONGRESISTA DE LA REPUBLICA

Elizabeth Medina H.

Katy Ugarte H.

Germán Tacuri

Germán Tacuri

Ricardo Quispe

Paul Gutierrez

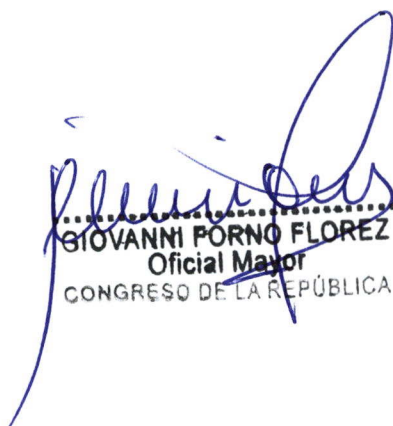


CONGRESO DE LA REPÚBLICA

Lima, **19** de **mayo** de **2025**

Según la consulta realizada, de conformidad con el Artículo 77° del Reglamento del Congreso de la República: pase la Proposición **N° 11209/2024-CR** para su estudio y dictamen, a la (s) Comisión (es) de:

- 1. PRESUPUESTO Y CUENTA GENERAL DE LA REPÚBLICA; Y**
- 2. EDUCACIÓN, JUVENTUD Y DEPORTE.**



.....
GIOVANNI PORNO FLOREZ
Oficial Mayor
CONGRESO DE LA REPÚBLICA

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

I. INTRODUCCIÓN

En un país como el nuestro, diverso en realidades y desafíos, resulta urgente y, por supuesto, justo, pensar en los trabajadores que sostienen con su esfuerzo diario el funcionamiento de los Institutos y Escuelas de Educación Superior públicos. Estos espacios de formación no solo albergan sueños, sino también engranajes esenciales para el desarrollo regional; sin embargo, sus trabajadores administrativos aún esperan ser reconocidos en igualdad de condiciones respecto a otros servidores del sector educativo.

La presente propuesta legislativa nace, entonces, de una necesidad concreta y ampliamente sentida: actualizar y nivelar las escalas del incentivo único CAFAE, reconociendo que el compromiso y la labor del personal administrativo bajo el régimen del Decreto Legislativo N.º 276 merecen un trato equitativo, sin importar la región donde presten servicios.

Este proyecto de ley no busca crear privilegios, sino corregir una injusticia que se ha normalizado con el tiempo. Es un paso hacia la igualdad, hacia el reconocimiento real de aquellos trabajadores invisibles que, desde el anonimato, hacen posible el día a día en nuestros Institutos y Escuelas de Educación Superior.

Por supuesto, impulsar esta norma es también apostar por una educación superior pública más justa, eficiente y cercana a las necesidades del país.

II. FUNDAMENTACIÓN

El CAFAE, más que una sigla administrativa, representa —para muchos trabajadores— ese pequeño pero significativo respiro en sus ingresos. Para quienes forman parte del personal administrativo de los Institutos y Escuelas de Educación Superior públicos, este incentivo no solo es una fuente de alivio económico, sino también un gesto simbólico de reconocimiento a su esfuerzo diario.

A menudo, cuando se habla de calidad educativa, se piensa únicamente en docentes o estudiantes. Pero detrás de toda institución que funciona bien hay trabajadores administrativos que sostienen la estructura invisible. Procesan documentos, atienden estudiantes, garantizan el orden financiero, organizan la logística institucional. Es decir, son fundamentales. Por tanto, resulta inadmisibles que este personal, muchas veces olvidado en el discurso, sea también invisibilizado en los hechos, especialmente cuando se trata de acceso a incentivos como el CAFAE.

Es menester subrayar que el Decreto Legislativo N.º 276 establece un marco de protección para estos trabajadores, reconociendo no solo su condición laboral, sino la necesidad de contar con incentivos que complementen una remuneración, de por sí limitada. Sin embargo, la realidad muestra una brecha creciente entre lo que se establece en la norma y lo que se ejecuta en la práctica.

El Incentivo Único - CAFAE (Comités de Administración del Fondo de Asistencia y Estímulo) es un beneficio económico destinado a complementar las remuneraciones del personal administrativo, reconociendo su esfuerzo y dedicación. La actualización de estas escalas busca revalorizar la carrera administrativa, reconociendo el esfuerzo y dedicación de los



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

trabajadores administrativos del DL 276, y cumpliendo con el marco normativo referente a los derechos adquiridos mediante convenios colectivos, sentencias judiciales en calidad de cosa juzgada, y actos administrativos en calidad de cosa decidida.

A) OBJETIVOS DE LA INICIATIVA

- **Mejorar las Condiciones Laborales:** Actualizar los montos del Incentivo Único - CAFAE para proporcionar un reconocimiento justo y equitativo a los trabajadores de Institutos de Educación Superior e Instituciones Educativas del sector público. Esta actualización es esencial para aumentar la motivación y retención del personal, contribuyendo así a un ambiente de trabajo más satisfactorio y productivo.
- **Optimizar el Desempeño Administrativo:** La mejora en los incentivos está diseñada para promover una mayor eficiencia y compromiso del personal administrativo de Institutos de Educación Superior e Instituciones Educativas. Esto, a su vez, se traducirá en una gestión administrativa más efectiva y en la prestación de un servicio de calidad a la comunidad educativa.
- **Fortalecer la Equidad Salarial:** Alinear los incentivos con las necesidades, responsabilidades y realidades económicas actuales. Esto asegurará que los empleados públicos de Institutos de Educación Superior e Instituciones Educativas reciban una compensación adecuada y justa, lo que es fundamental para mantener la equidad y la justicia en el entorno laboral.
- **Establecer una Nueva Escala de CAFAE:** Crear una escala de incentivos adaptada a las particularidades de cada región. Esto garantizará una distribución más equitativa y justa de los beneficios del CAFAE, abordando las disparidades existentes y asegurando que todos los trabajadores reciban un trato equitativo.
- **Promover un Desarrollo Regional Equilibrado:** Fortalecer las capacidades institucionales y el bienestar del personal público en todas las regiones del país. Al mejorar las condiciones laborales en regiones menos desarrolladas, se contribuirá al desarrollo económico y social de estas áreas, fomentando la equidad territorial y el crecimiento inclusivo.

B) BENEFICIOS ESPERADOS

- **Mejora en la Calidad de los Servicios Públicos:** Con una escala de CAFAE que refleje las necesidades y desafíos específicos de cada región, los trabajadores de Institutos de Educación Superior e Instituciones Educativas estarán más motivados y comprometidos, resultando en una mejora directa en la calidad de los servicios públicos.
- **Equidad y Justicia Laboral:** La nueva escala permitirá corregir las disparidades existentes, garantizando que todos los trabajadores públicos, independientemente de su ubicación, reciban beneficios proporcionales a sus condiciones de trabajo.
- **Desarrollo Regional:** Al mejorar las condiciones laborales en regiones menos desarrolladas, se contribuirá al desarrollo económico y social de estas zonas, fomentando la equidad y el crecimiento inclusivo.



C) JUSTIFICACIÓN TÉCNICA

- La actualización de la escala del Incentivo Único - CAFAE se fundamentará a través de un análisis técnico, que realizará la Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos (DGGFRH) del Ministerio de Economía y Finanzas (MEF), encargado de realizar el análisis financiero y técnico sobre las políticas en materia de ingresos correspondientes a los recursos humanos del Sector Público, que determinará la necesidad de ajustar los montos, para asegurar la competitividad y satisfacción laboral del personal administrativo del DL 276.
- La Primera Disposición Complementaria Final de la Ley N° 31188 establece que todos los acuerdos logrados por convenios colectivos anteriores más favorables o beneficiosos para el trabajador mantienen su vigencia y eficacia.
- El Artículo 64 de la Ley N° 31638, Ley del Presupuesto Público para el Año Fiscal 2023, establece las excepciones para la aprobación de conceptos de ingresos en el marco de los convenios colectivos, actas de conciliación o laudos arbitrales aprobados de conformidad con la Ley N° 31188.

D) ANÁLISIS SITUACIONAL DE LAS ESCALAS DE ALGUNAS REGIONES

Desigualdades en las Escalas de CAFAE: Las escalas de CAFAE varían significativamente entre regiones sin una justificación clara basada en criterios de necesidad o condiciones laborales.

La actualización propuesta busca corregir estas disparidades y asegurar una distribución más equitativa y justa de los beneficios del CAFAE.

E) ANÁLISIS DE VIABILIDAD Y OPORTUNIDAD DEL PROYECTO

La medida es viable dado que actualmente existen procedimientos administrativos en curso que reconocen derechos laborales en cumplimiento de convenios colectivos, sentencias judiciales en calidad de cosa juzgada, y actos administrativos en calidad de cosa decidida.

Estos procesos permiten un uso eficiente de los recursos públicos para el periodo 2024. La propuesta está alineada con el reconocimiento del esfuerzo y responsabilidad del servidor público del D.L. 276, lo cual incidirá en una mejora del servicio en favor de los administrados y la comunidad educativa.

F) NUEVO ESTADO GENERADO POR EL PROYECTO

La actualización del incentivo laboral CAFAE para las Sedes Administrativas reconocerá el esfuerzo de los trabajadores administrativos del D.L. 276.

Los servidores de las diferentes instancias administrativas (Unidades Ejecutoras) desempeñan funciones y responsabilidades diversas, esforzándose por garantizar una atención adecuada y de calidad a la comunidad.

G) NECESIDAD DE LA ACTUALIZACIÓN DEL INCENTIVO LABORAL

La actualización de la escala del incentivo laboral CAFAE es un justo derecho y reconocimiento a la labor y responsabilidad asumida por los trabajadores administrativos de cada sector, que laboran en sedes administrativas, cuyas plazas están registradas en el AIRHSP.



ALEX ANTONIO PAREDES GONZALES
CONGRESISTA DE LA REPUBLICA

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

H) DESARROLLO DEL OBJETIVO CON EL PROBLEMA IDENTIFICADO

La regularización de CAFAE adaptada a las diferentes regiones del Perú es una medida necesaria y urgente para promover la equidad y mejorar la calidad de los servicios públicos en todo el país.

Esta ley representa un paso crucial hacia la justicia laboral y el desarrollo regional equilibrado, beneficiando tanto a los trabajadores del sector público como a la comunidad educativa.

Asimismo, contribuirá a obtener el marco legal habilitante para el registro respectivo de la regularización de los montos en el sistema informático de planilla AIRHSP, así como para algunos procedimientos ya iniciados ante el Ministerio de Economía y Finanzas por las sedes administrativas.

III. MARCO NORMATIVO

La presente propuesta se sustenta en:

- 3.1. **Constitución Política del Perú:** La propuesta se enmarca en el cumplimiento de los artículos que garantizan el derecho a una remuneración justa y adecuada¹, así como en el Art. 28 y los Convenios 98 y 151 de la OIT.
- 3.2. **Decreto Legislativo N° 276²:** Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, que establece la necesidad de ajustar las remuneraciones e incentivos de los trabajadores del sector público.
- 3.3. **Decreto Supremo N° 025-1993 y Decreto de Urgencia N° 088-2001:** Reconocen el pago de beneficios.
- 3.4. **Presupuesto del Sector Público:** La iniciativa está diseñada para ser financiada con recursos ordinarios del presupuesto institucional de los pliegos regionales, sin requerir recursos adicionales del Tesoro Público³.
- 3.5. **Decreto Urgencia N° 088-2001⁴** Reconoce el pago de beneficios.

Artículo 04 del TEXTO ÚNICO ORDENADO DE LA LEY ORGÁNICA DEL PODER JUDICIAL: Indica que toda persona y autoridad está obligada a acatar y dar cumplimiento a las decisiones judiciales o de índole administrativa, emanadas de autoridad judicial competente, en sus propios términos, sin poder calificar su contenido o sus fundamentos, restringir sus efectos o interpretar sus alcances, bajo la responsabilidad civil, penal o administrativa que la ley señala.

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

La entrada en vigencia de una norma no es simplemente un acto formal o un tecnicismo del derecho. Tiene consecuencias reales, palpables. Impacta en instituciones, en presupuestos, en prácticas administrativas. Pero sobre todo y esto es clave transforma la vida de personas. En este caso, la vida del personal administrativo de los Institutos y Escuelas de Educación Superior, que durante años han sido los grandes olvidados en la política salarial del Estado. Es preciso entender que actualizar las escalas del Incentivo Único - CAFAE, y hacerlo con alcance nacional, no solo cierra una brecha administrativa. También armoniza el

² Decreto Legislativo N.º 276. (1984). *Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público*. Diario Oficial *El Peruano*, 24 de marzo de 1984

³ Ley N.º 28411. (2004). *Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto*. Diario Oficial *El Peruano*, 8 de diciembre de 2004.

⁴ Decreto de Urgencia N.º 088-2001. (2001). *Establecen disposiciones aplicables a los Comités de Administración de los Fondos de Asistencia y Estímulo (CAFAE)*. Diario Oficial *El Peruano*, 13 de noviembre de 2001.



cumplimiento de múltiples normas que hoy, lamentablemente, se ejecutan con desigualdad. Por cuanto, esta medida impacta directamente en la aplicación concreta de los principios de igualdad, no discriminación y legalidad, reconocidos en la Constitución y en leyes especiales del régimen administrativo público⁵.

Asimismo, la legislación nacional en materia laboral —a través de normas como el Decreto Legislativo N.º 276— exige que los derechos adquiridos por convenios colectivos⁶, sentencias judiciales o actos administrativos firmes, sean respetados sin excepción⁷. Pero lo cierto es que esto no ocurre de forma uniforme. Hay regiones donde se otorgan incentivos adecuados y otras donde los trabajadores siguen esperando lo que ya les corresponde.

Con la vigencia de esta norma, se corregirá esa fragmentación. Porque sí, la ley debe ser una sola para todos, pero su ejecución muchas veces no lo es. Esta propuesta legal no crea un nuevo derecho: solo le da fuerza y obligatoriedad a derechos ya reconocidos, pero desigualmente aplicados. En palabras simples: hace cumplir lo que ya se debió cumplir.

Además, desde una perspectiva institucional, esta norma proporciona el marco legal habilitante que permitirá registrar adecuadamente los montos de CAFAE en el sistema informático AIRHSP, lo cual es fundamental para transparentar y estandarizar los pagos en todo el país⁸. Es decir, ordena lo que hoy se gestiona con discrecionalidad y desigualdad.

Toda vez que existen procesos ya iniciados ante el Ministerio de Economía y Finanzas, con base en sentencias y resoluciones firmes, esta norma no solo fortalece el principio de legalidad. También evita conflictos judiciales innecesarios, demandas laborales y procedimientos administrativos costosos y prolongados. Prevenir esos conflictos es también una forma de cuidar al Estado.

En resumen, la vigencia de esta norma tiene un triple efecto sobre la legislación nacional: armoniza el cumplimiento del marco legal vigente, reduce los riesgos de litigiosidad contra el Estado, y fortalece la equidad como principio rector de la función pública. Y, por supuesto, dignifica el trabajo silencioso pero fundamental de cientos de trabajadores administrativos que, desde sus escritorios, sostienen la educación superior técnica y tecnológica del Perú.

V. ANÁLISIS COSTO-BENEFICIO

Es habitual que, ante propuestas como esta, se plantee la pregunta: ¿y cuánto costará? Sin embargo, resulta justo preguntarse también: ¿cuál es el costo de seguir ignorando a nuestros trabajadores administrativos?

La propuesta de actualización del CAFAE, si bien conlleva un reajuste presupuestal, no implica la creación de nuevos gastos extraordinarios para el Tesoro Público. Por el contrario, se sustenta en los recursos ordinarios de los pliegos regionales, es decir, en el propio

⁵ Constitución Política del Perú. Artículos 2, 24 y 26. <https://www.gob.pe/constitucion>

⁶ Congreso de la República del Perú. (2021). Ley N.º 31188 – Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal. Diario Oficial El Peruano. Recuperado de <https://busquedas.elperuano.pe/dispositivo/NL/1949247-8>

⁷ Decreto Legislativo N.º 276 – Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público. Diario Oficial El Peruano. Recuperado de <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/ley-de-bases-de-la-carrera-administrativa-y-de-remuneraciones-decreto-legislativo-n-276-143489-1/>

⁸ Ministerio de Economía y Finanzas (MEF). (2023). AIRHSP – Aplicativa de Registro de Información del Recurso Humano del Sector Público. <https://www.mef.gob.pe>



ALEX ANTONIO PAREDES GONZALES
CONGRESISTA DE LA REPUBLICA

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

presupuesto institucional que ya manejan los gobiernos regionales. Por tanto, su viabilidad económica está garantizada, siempre que exista voluntad política y administrativa para ejecutarla.

Ahora bien, el beneficio no es solo monetario. Es más profundo. Con trabajadores mejor remunerados, aumenta la motivación, disminuye la rotación del personal y mejora el desempeño institucional. Además, el efecto se siente en toda la comunidad educativa: trámites más ágiles, atención de mejor calidad, procesos administrativos más fluidos. En el fondo, es una inversión en confianza institucional.

Toda vez que los incentivos actuales se han mantenido congelados durante años, su actualización permitirá también equilibrar el presupuesto entre regiones, muchas veces afectadas por disparidades históricas. En ese sentido, la propuesta promueve la equidad territorial y contribuye a cerrar brechas de largo aliento.

Es más, si consideramos los ahorros que puede generar una mejor gestión administrativa — menos errores, menos demoras, más eficiencia—, queda claro que el retorno de la inversión será sostenible y visible. Por supuesto, se necesitará un seguimiento técnico desde el MEF, pero el camino ya está trazado: existen procedimientos administrativos en curso, respaldados por normas y jurisprudencia vigentes, que reconocen estos derechos como adquiridos.

Y hay un argumento final, quizás el más potente: el humano. Dignificar la labor del trabajador administrativo no solo mejora su bienestar, sino que le devuelve algo esencial: el sentido de pertenencia. Cuando el Estado reconoce al servidor público, el servidor también reconoce al Estado como justo. Esa reciprocidad no tiene precio.

VI. RELACIÓN CON LA AGENDA LEGISLATIVA Y LAS POLITICAS DE ESTADO DEL ACUERDO NACIONAL

Está alineada con la Agenda Legislativa para el periodo anual de sesiones 2023 – 2024, aprobado con Resolución Legislativa del Congreso de la República N° 002-2023-2024-CR:

- Objetivo I Democracia y Estado De Derecho Política 1-Fortalecimiento del régimen democrático y del Estado de Derecho,
- Objetivo II. - Equidad y Justicia: Política 11-Promoción de la igualdad de oportunidades sin discriminación y Política, -Tema 32 Búsqueda de la igualdad y reconocimiento en las relaciones laborales, Política 14- Acceso al empleo pleno digno y productivo-, Tema 64, mejora en los derechos y condiciones laborales, así como el Tema 69 -Equiparación de derechos laborales.
- Objetivo IV.- Estado Eficiente, Transparente y Descentralizado: Política 28- Plena vigencia de la Constitución y de los derechos humanos

Lima, mayo 2025