



Proyecto de Ley N° 11321/2024-CR

LUIS ÁNGEL ARAGÓN CARREÑO
Congresista de la República

"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"



**LEY QUE AUTORIZA A LOS
LOCADORES DE SERVICIO
ASISTENCIAL DE ESSALUD EL PASE
AL REGIMEN LABORAL 728 LEY DE
PRODUCTIVIDAD Y
COMPETITIVIDAD LABORAL A
NIVEL NACIONAL**

Los Congresistas de la República integrantes del **Grupo Parlamentario de ACCIÓN POPULAR** que suscriben, a iniciativa del señor Congresista **LUIS ANGEL ARAGÓN CARREÑO**, ejerciendo su derecho de iniciativa legislativa que les confieren los artículos 102 inciso 1) y 107° de la Constitución Política del Perú; y conforme a los artículos 2° y 76° numeral 2 del Reglamento del Congreso de la República, presentan la siguiente iniciativa legislativa:

FORMULA LEGAL

**LEY QUE AUTORIZA A LOS LOCADORES DE SERVICIO ASISTENCIAL DE
ESSALUD EL PASE AL REGIMEN LABORAL 728 LEY DE PRODUCTIVIDAD Y
COMPETITIVIDAD LABORAL A NIVEL NACIONAL.**

Artículo 1° Finalidad de la Ley.

La presente ley tiene como finalidad autorizar, de manera excepcional y por una sola vez, el pase al Régimen Laboral 728 Ley de Productividad y Competitividad Laboral a los Locadores de Servicio Asistencial de ESSALUD a nivel nacional.

Artículo 2° Ámbito de aplicación.

El proceso de pase al Régimen Laboral 728 Ley de Productividad y Competitividad Laboral a los Locadores de Servicio Asistencial de ESSALUD a nivel nacional es de aplicación a los profesionales contratados bajo el régimen de Locación de Servicios en ESSALUD a nivel nacional, que a la fecha se encuentren prestando servicios en la entidad o hayan prestado servicios de acuerdo los requisitos que establece la presente ley.

Artículo 3. Requisitos del proceso de nombramiento.

Son requisitos para acceder al pase al Régimen Laboral 728 Ley de Productividad y Competitividad Laboral a los Locadores de Servicio Asistencial de ESSALUD, los siguientes:

- a. Contar con título profesional.

- b. Que hayan accedido al contrato de locación de servicios por el periodo de un año de forma continua o dos años acumulados de forma ininterrumpida.

Artículo 4. Autorización a ESSALUD a realizar modificaciones presupuestarias en el nivel funcional programático

Para la implementación de la presente ley se autoriza a ESSALUD a realizar modificaciones presupuestarias en el nivel funcional programático, quedando exceptuadas de lo dispuesto en el artículo 6 y en el numeral 9.1 del artículo 9 de la Ley 32185, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2025.

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA FINAL

ÚNICA. Reglamentación

El Poder Ejecutivo a través del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo emite las normas reglamentarias y complementarias que sean necesarias para la aplicación de la presente ley, dentro de un plazo de treinta (30) días hábiles desde su entrada en vigor.



Firmado digitalmente por:
ARAGÓN CARREÑO Luis Angel
FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 21/05/2025 11:33:04-0500

LUIS ANGEL ARAGÓN CARREÑO
Congresista de la República



Firmado digitalmente por:
VERGARA MENDOZA Evis
Herman FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 21/05/2025 11:42:28-0500



Firmado digitalmente por:
DOROTEO CARBAÑO Raul
Felipe FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 22/05/2025 10:57:30-0500



Firmado digitalmente por:
VERGARA MENDOZA Evis
Herman FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 21/05/2025 11:42:35-0500



Firmado digitalmente por:
PORTERO LOPEZ Hilda
Marleny FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 23/05/2025 15:53:27-0500



Firmado digitalmente por:
MORI CELIS Juan Carlos
FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 22/05/2025 09:18:08-0500



Firmado digitalmente por:
MONTEZA FACHO Silvia
Maria FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 23/05/2025 16:50:32-0500

I. EXPOSICIÓN DE MOTIVOS.

La presente iniciativa legislativa tiene su fundamento en las reuniones sostenidas con los trabajadores contratados con recibos por honorarios en la ciudad del Cusco y los Hospitales de ESSALUD de diferentes regiones del país, donde pudimos evidenciar y ser testigos de los testimonios de estos trabajadores quienes a la fecha por no tener un contrato laboral son sujetos de afectación en sus derechos laborales en vista que ellos cumplen las mismas funciones que los trabajadores bajo el régimen del Decreto Legislativo 728 Ley de Productividad y Competitividad Laboral, norma que rige a casi la totalidad de ESSALUD.

Se debe tener en cuenta que los contratados por locación de servicios o mal llamados Recibos por Honorarios, merecemos pasar a un contrato 728, por el tiempo que se encuentran laborando en EsSalud, en vista que existen bajo esta forma de contratación médicos, enfermeras, técnicos en enfermería y administrativos quienes realizan las mismas actividades en los servicios que se les asigna que un personal con contrato 728, con la única diferencia que ellos no cuentan con beneficios laborales establecidos por Ley, no cuenta con un seguro de salud personal, derecho a la alimentación en el comedor de la institución, no cuentan con vacaciones, CTS, no podemos realizar un cambio de turno, efectúan horas extras en caso requiera la institución, los cuales no son pagados ni reconocidos.

Es necesario considerar que en época de pandemia en el año 2021, 2022, los trabajadores contratados bajo el régimen de servicios no personales (RH), han estado en la primera línea de batalla contra el COVID – 19, poniendo en riesgo sus propias vidas y de sus familiares cercanos, a pesar de no contar con un seguro de salud personal o seguro de vida, cuando aún no existía vacuna alguna, mientras que personal con contrato formal en este caso 728, 276 y CAS Y CAS COVID, con los beneficios de ley, pasaron la pandemia en sus domicilios o realizando trabajo virtual, mientras los trabajadores bajo el régimen de Locación de Servicios en contacto directo con los pacientes COVID, trabajando incluso más de las horas que decía en su contrato por falta de personal.

Se debe tener en cuenta por que la forma de emisión de ese tipo de contratos su formalización toma un tiempo, mientras tanto los trabajadores de (RH), siguen prestando sus servicios para no dejar de atender a los pacientes, trabajando incluso un mes gratis ya que las órdenes de compra se demoran en salir más de 20 días, y este se repite cada vez que se emite estas órdenes de servicios (cada 3 meses), aspecto que evidencia que a más de ser discriminados en sus derechos laborales, ellos tienen el total compromiso de trabajar en beneficio de ESSALUD y los pacientes, pero este compromiso por parte de ESSALUD no se refleja porque sigue el maltrato desconociendo sus derechos laborales ganados por el trabajo que realizan, al igual que los trabajadores de los regímenes laborales 728, 276, CAS y demás.

Otro aspecto también a tomar en cuenta es que los (RH), a pesar de tener un contrato de Locación de Servicios, están obligados a tener una disponibilidad 24/7, para cuando la jefa inmediata llame y les solicite hacer turnos, en vista que los trabajadores contrato formal, no están sujetos a este tipo de mandato, actualmente los locadores, cuentan con especialidades, están capacitados para la atención en beneficio del paciente asegurado, personal con experiencia en las diferentes áreas, servicios, y sistema que maneja la institución de EsSalud, por otro lado es que los (RH), vienen prestando sus servicios, mas de 1 años el cual ha conllevado a la desnaturalización de los mismo, sin embargo a pesar de ello la institución (ESSALUD), no toma la decisión para darles estabilidad laboral.

Existen personal asistencial contratado bajo el régimen (RH) que actualmente trabajan en el servicio de cirugía especialidades, en todos los Hospitales de ESSALUD, bajo horarios establecido por los jefes del servicio, el cual se cumple todos los días, bajo un horario de ingreso y salida, cumpliendo un rol otorgado por la entidad equivalente a 150 horas de manera mensual en el caso de los (RH), mas horas en vista que no cuentan con beneficios laborales y estabilidad laboral para hacer cualquier reclamo como cualquier otro trabajador.

Por ello pongo a evaluación del presente proyecto de ley los testimonios de algunos trabajadores bajo el régimen de contratación de servicios no personales (RH)

1. **"... Previo un cordial saludo la presente es para relatar sobre mi experiencia Personal, soy un a licenciada en enfermería madre de 2 niñas ,que cuando inicie mi trabajo como RH con HOSPITAL NACIONAL ADOLFO GUEVARA VELASCO DE LA RED ASISTENCIAL CUSCO ESSALUD , para el área de inmunizaciones ingrese a trabajar un 10 de mayo de año 2021 por aviso de colegas, de manera INFORMAL AD HONOREM con la condición que pronto saldría nuestra orden de compra, posteriormente con insistencia sale nuestra orden de compra en fecha 31/05/2021 hasta el 28/08/2021 según DS-044-202-PCM- COVID 19 en plena pandemia bajo la modalidad de locación de servicios que implicaba las mismas funciones que cumplían todas la enfermeras para el proceso de vacunación, pero sin beneficio alguno descontándonos cada mes s/150.00 supuestamente para nuestro seguro que nunca lo teníamos, arriesgándome a cualquier tipo de contagio pero la necesidad de trabajar hacia que cumpla las funciones y más porque nos quedábamos en jornadas laborales desde la 7:-00 am hasta 23:00 pm cuando nuestro horario supuestamente era de 150 horas mensuales, pero trabajamos regularmente desde las 7:00 am hasta las 16:00 pm por la demanda que se exigía en esos momentos de cumbre de las muertes por COVID-19 ,la gente se apilaba en las puertas no dejándonos salir hasta que lograr su atención, en los lugares de vacunación autorizado por la DIRESA, posteriormente se nos pedía cada 3**

meses nuestros currículo vitae, seguíamos laborando sin tener nuestra orden de compra entre una que culmino y otra que comienza por la necesidad de trabajar, nuestro pagos eran y siguen hasta la actualidad impuntuales hasta después de 3 meses de retraso en mi experiencia haciendo que mis deudas en el banco las pague retrasadas al igual que tenía que prestarme víveres para satisfacer las necesidades de alimentación, de mi familia, mi persona egresada de la UNIVERSIDAD NACIONAL SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO desde el año 2010 con constancias de especialidad en emergencia, constancia de maestría en Docencia Universitaria en la Universidad mayor de San Marcos, amplia experiencia y documentos, después de esta experiencia por lo menos solicite siga laborando como RH (locación de servicios), posteriormente la jefa de cargo de inmunizaciones de ESSALUD, nos indicaba que cumpliríamos 200 horas o más y algunas a necesidad, Creo YO por haber ido a reclamar se nos tenía en la mira con la finalidad de despedirnos, mis otras amigas se fueron decepcionadas y por tanto acoso que había, finalmente de un día a otro me despiden arbitrariamente .ya no me piden mis documentos para una nueva orden de servicio, insiste pero nadie me daba razón ,no me contestaban llamadas y una vez más hacían convocatorias internas para solicitar nuevas LOCADORAS y despedir a las antiguas para desvincular laboralmente convocadas por la jefa e inmunizaciones ESSALUD. Ahora ya más de 3 años por cumplir 4 años como ENFERMERA bajo la modalidad de locador de servicios, vuelve la preocupación e incertidumbre por cambio de gerente de ESSALUD que no desea renovar una nueva orden de servicio.

2. "...Empecé a trabajar como locadora el 5 de mayo 2022 después de que nos llegara la carta de no recontractación como Cas Covi- 19 en el cual trabaja como Cas COVID hasta el 31 de marzo del 2022. cuando empecé a trabajar como locadora, la jefa de servicio nos dijo a un principio que nosotros al aceptar el contrato como locadores estábamos a disposición del hospital y del servicio en el laboramos, que no teníamos permitido hacer cambios de turno, de no tener derecho a alimentos que da el hospital (por ello cada uno de nosotros llevamos nuestros alimentos e ingerimos cuando se puede o se nos da el tiempo necesario), realizamos las mismas actividades que las colegas de planta o personal nombrado, es decir: Estar presentes en la hora de repor, recepción de turno al pie del paciente, ingreso y egreso de paciente, realizar notas de enfermería y procedimientos (productividad) en el sistema, administración de tratamiento endovenoso, subcutáneo, intramuscular, por vía oral etc, todo lo que corresponde a las actividades como profesional de enfermería.

A lo largo de todo este tiempo hemos trabajado de forma continua; incluso hubo días en los que trabajamos sin orden de compra, esperando hasta que salga nuestra orden de compra, nosotros trabajamos bajo presión, hasta a veces bajo maltrato de algunas colegas ..."

3. A inicio de este año ingreso por emergencia al ESSALUD DE LA RED ASISTENCIAL CUSCO (seguro que tengo por medio de mi esposo), Con cólicos abdominales, me atienden me ponen analgésicos el cual pasa un poco los cólicos me mandan de retorna a casa, por la tarde retorno al ESSALUD ingresando por ginecología con el diagnóstico de enfermedad pélvica intrauterina (EPI), me hospitalizan para el tratamiento correspondiente, informo a mi jefa inmediata para informar de mi situación de salud, los cólicos se incrementa en el transcurso de la noche; al día siguiente me hacen una evaluación correspondiente y sacándome una tomografía con contraste i hacen una interconsulta con emergencia a CIRUGÍA GENERAL, quien diagnostica APENDICITIS, me transfieren nuevamente a emergencia para una operación de emergencia, ESTUVE HOSPITALIZADA DESDE EL 2 DE ENERO HASTA EL 8 DE ENERO DEL 2024, al día del alta no tuve opción a descanso médico, y me reincorpore al trabajo 3 días después aun con la convalecencia de la cirugía, y a realizar los turnos que mis colegas locadores cubrieron en los días que estuve hospitalizada Es todo en lo que pudo realizar mi relato en forma resumida

Conforme a los relatos de algunos trabajadores (RH) de ESSALUD, que ocurre en todo el país, a la fecha se ha producido la desnaturalización de contratos de locación de servicios, toda vez que la relación laboral formalmente civil (locación de servicios) se ha transformado en una relación laboral de hecho, generando una nueva relación laboral bajo el régimen del D.S. N° 276 en el sector público o bajo el D. Leg. en el sector privado. Ya que esto sucede cuando se evidencia una situación en la que los "locadores" cumplen funciones y tareas habituales de un trabajador, están subordinados a las órdenes de la entidad pública y se les exige un horario de trabajo, entre otros elementos, para ello es necesario tener en cuenta los siguientes elementos:

¿QUÉ IMPLICA LA DESNATURALIZACIÓN?

- CAMBIO DE RÉGIMEN:

La desnaturalización de un contrato de locación de servicios implica que la relación contractual formalmente civil se transforma en una relación laboral, obligando a la entidad pública a reconocer los derechos y deberes de un trabajador, incluyendo el pago de beneficios sociales, vacaciones, y gratificaciones, entre otros.

- Vulneración de derechos:

La desnaturalización puede ser causada por el uso indebido de los contratos de locación de servicios para evitar el cumplimiento de las obligaciones laborales del empleador.

- Juicios y multas:

Cuando la Sunafil detecta la desnaturalización, se pueden generar multas y juicios en contra de la entidad pública.

Ejemplos de indicios de laboralidad que pueden generar la desnaturalización:

- Subordinación:

El locador de servicios debe seguir instrucciones y órdenes, cumplir un horario de trabajo, y está sujeto a la supervisión y evaluación del empleador.

- Actividades habituales:

El locador de servicios realiza tareas y funciones similares a las de un trabajador a plazo indeterminado.

- Integración en la organización:

El locador de servicios es tratado como parte de la estructura de la organización, con correo corporativo, tarjetas de presentación, etc.

- Relación continua y subordinada:

El locador de servicios presta servicios de forma continua, y está sujeto a la subordinación del empleador.

- Cumplimiento de obligaciones laborales:

El locador de servicios se ve obligado a cumplir horarios, asistir a capacitaciones, y seguir las políticas internas de la organización.

¿Por qué ocurre la desnaturalización?

- Evitar la formalización:

Las entidades públicas pueden optar por la contratación de locadores de servicios para evitar la contratación de personal bajo el régimen laboral, y así librarse de las obligaciones laborales correspondientes.

- Oportunidad para el trabajador:

Los locadores de servicios pueden estar interesados en una relación laboral formal para acceder a los derechos y beneficios de un trabajador a plazo indeterminado.

- Necesidad de personal:

Las entidades públicas pueden tener la necesidad de contratar personal para cubrir funciones y tareas, y la contratación de locadores de servicios puede ser una forma de acceder a ese personal sin formalizar una relación laboral.

¿Qué hacer si se detecta una situación de desnaturalización?

- Recurrir a los mecanismos legales:

El trabajador puede recurrir a los mecanismos legales para reclamar sus derechos laborales, como la demanda de reconocimiento de la relación laboral, o la presentación de una denuncia ante la Sunafil.

- Solicitar la declaratoria de desnaturalización:

El trabajador puede solicitar a la entidad pública la declaratoria de la desnaturalización del contrato, y el reconocimiento de su condición de trabajador a plazo indeterminado.

- Asesoría legal:

Es importante que el trabajador se asesore legalmente para determinar la mejor forma de reclamar sus derechos.

En resumen: La desnaturalización de los contratos de locación de servicios en el sector público es un problema recurrente, que puede afectar a los locadores de servicios y a las entidades públicas. Es importante que las entidades públicas sean transparentes en la contratación de personal, y que los locadores de servicios conozcan sus derechos y cómo reclamarlos.

Es necesario tener en cuenta que el El Tribunal Constitucional en la STC 18-2016-PA/TC, fj 6, señala lo siguiente:

Se debe determinar si la prestación de servicios del recurrente, en aplicación del principio de primacía de la realidad, puede ser considerada un contrato de trabajo, porque de ser así, el demandante solo podía ser despedido por causa justa prevista en la ley. Así, en la sentencia emitida en el Expediente 1944-2002-AA/TC, se estableció que mediante el referido principio "[...] 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.

El principio de primacía de la realidad es uno de los principios que son invocados por los demandantes al momento de señalar que su contrato de locación de servicios se encuentra desnaturalizado. Esto porque dicho principio señala una interpretación adecuada a favor del trabajador, esto es, que si el demandante suscribió un contrato civil con su empleador, pero en la realidad de los hechos no fue así, es decir que el demandante en todo el tiempo que prestó sus servicios se encontró subordinado a su empleador, sea por diversos hechos que llegue a concluir la desnaturalización de su contrato.

b) Rasgos de laboralidad

De la misma forma, el Tribunal Constitucional en la sentencia antes referida señala que debe determinarse si existieron rasgos de laboralidad, en esta ocasión las detalló en el fundamento jurídico 7, de la siguiente manera:



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 de la 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 al 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 salud.

Al respecto, el Tribunal Constitucional al establecer los rasgos de laboralidad deduce los criterios que debe observarse para determinar si en los hechos el demandante presentaba rasgos de laboralidad.

El hecho de que el locador se encuentre sujeto a un horario de trabajo para la prestación de su servicio, es decir que se le haga un control de ingreso y salida de su centro de trabajo; que al locador se le haya otorgado materiales para la prestación de su servicio; que el locador perciba una remuneración mensual; o que al locador se le haya reconocido beneficios laborales, serían los rasgos de laboralidad que determinarían que su contrato de locación de servicios se encuentre desnaturalizado.

c) La acreditación de los tres elementos característicos de un contrato de trabajo. Así mismo, la Primera Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República indicó en la Casación 18623-2015, Huánuco. Seguido por Luis Enrique Pinchi Aquino, donde en su fundamento jurídico 6 señala sobre la acreditación de los tres elementos esenciales de un contrato de trabajo:

Se tiene que toda relación laboral se caracteriza por la existencia de tres elementos esenciales que la definen como tal: i) prestación personal de servicio, ii) subordinación y iii) remuneración. En contraposición a ello, el contrato de locación de servicios es definido por el artículo 1764 del Código Civil como un acuerdo de voluntades por el cual el locador se obliga, sin estar subordinado al comitente, a prestarle sus servicios por cierto tiempo o para un trabajo determinado, a cambio de una retribución, de lo que se infiere que el elemento esencial del contrato de locación de servicios es la independencia del locador frente al comitente en la prestación de sus servicios.

Siendo ello así, esta acreditación sucede cuando el locador ofrece los medios probatorios idóneos que hagan evidente que durante la prestación de su servicio se encontraba subordinado al comitente, contraposición directa a lo

establecido en el artículo 1764 del Código Civil que señala que el locador no se encuentra subordinado a su comitente.

d) La infracción normativa por inaplicación del artículo 4 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728

Se entiende como la afectación a la norma jurídica, el artículo 4 del TUO del DL 728 establece: «Artículo 4.- En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado».

Además de ello, se debe tener en cuenta la presunción de laboralidad prevista en el numeral 23.2 del artículo 23 de la Ley 29497 Nueva Ley Procesal del Trabajo que menciona de la forma siguiente: «23.2. Acreditada la prestación personal de servicios, se presume la existencia de vínculo laboral a plazo indeterminado, salvo prueba en contrario»., información obtenida de la pagina de ILP.

II. MARCO NORMATIVO.

- 1) Constitución Política del Estado Peruano.
- 2) Declaración Universal de los derechos Humanos

Artículo 23 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. 3. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social. 4. Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.

- 3) Código Civil.
- 4) Decreto Legislativo 728 y su reglamento.

III. ANÁLISIS COSTO BENEFICIO

El Proyecto de Ley no involucra costos al erario nacional, toda vez que el mismo encuadra sus efectos dentro del marco presupuestario del presupuesto público, asignado a ESSALUD.

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

La presente ley tiene como finalidad autorizar, de manera excepcional y por una sola vez, el pase al Régimen Laboral 728 Ley de Productividad y Competitividad Laboral a los Locadores de Servicio Asistencial de ESSALUD a nivel nacional. En consecuencia, al ser una norma de puro derecho no modifica ni se contrapone a norma legal vigente alguna.

V. VINCULACIÓN CON EL ACUERDO NACIONAL

11. PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES SIN DISCRIMINACIÓN

Nos comprometemos a dar prioridad efectiva a la promoción de la igualdad de oportunidades, reconociendo que en nuestro país existen diversas expresiones de discriminación e inequidad social, en particular contra la mujer, la infancia, los adultos mayores, las personas integrantes de comunidades étnicas, los discapacitados y las personas desprovistas de sustento, entre otras. 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; (b) fortalecerá la participación de las mujeres como sujetos sociales y políticos que dialogan y conciertan con el Estado y la sociedad civil; (c) fortalecerá una institución al más alto nivel del Estado en su rol rector de políticas y programas para la promoción de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, es decir, equidad de género; (d) dará acceso equitativo a las mujeres a recursos productivos y empleo; (e) desarrollará sistemas que permitan proteger a niños, niñas, adolescentes, adultos mayores, mujeres responsables de hogar, personas desprovistas de sustento, personas con discapacidad y otras personas discriminadas o excluidas; y (f) promoverá y protegerá los derechos de los integrantes de las comunidades étnicas discriminadas, impulsando programas de desarrollo social que los favorezcan integralmente.

14. ACCESO AL EMPLEO PLENO, DIGNO Y PRODUCTIVO

Nos comprometemos a promover y propiciar, en el marco de una economía social de mercado, la creación descentralizada de nuevos puestos de trabajo, en concordancia

con los planes de desarrollo nacional, regional y local. Asimismo, nos comprometemos a mejorar la calidad del empleo, con ingresos y condiciones adecuadas, y acceso a la seguridad social para permitir una vida digna. Nos comprometemos además a fomentar el ahorro, así como la inversión privada y pública responsables, especialmente en sectores generadores de empleo sostenible.

Con este objetivo el Estado: (a) fomentará la concertación entre el Estado, la empresa y la educación para alentar la investigación, la innovación y el desarrollo científico, tecnológico y productivo, que permita incrementar la inversión pública y privada, el valor agregado de nuestras exportaciones y la empleabilidad de las personas, lo que supone el desarrollo continuo de sus competencias personales, técnicas y profesionales y de las condiciones laborales; (b) contará con normas que promuevan la formalización del empleo digno y productivo a través del diálogo social directo; (c) garantizará el libre ejercicio de la sindicalización a través de una Ley General del Trabajo que unifique el derecho individual y el colectivo en concordancia con los convenios internacionales de la Organización Internacional del Trabajo y otros compromisos internacionales que cautelen los derechos laborales; (d) desarrollará políticas nacionales y regionales de programas de promoción de la micro, pequeña y mediana empresa con énfasis en actividades productivas y en servicios sostenibles de acuerdo a sus características y necesidades, que faciliten su acceso a mercados, créditos, servicios de desarrollo empresarial y nuevas tecnologías, y que incrementen la productividad y asegurar que ésta redunde a favor de los trabajadores; (e) establecerá un régimen laboral transitorio que facilite y amplíe el acceso a los derechos laborales en las micro empresas; (f) apoyará las pequeñas empresas artesanales, en base a lineamientos de promoción y generación de empleo; (g) promoverá que las empresas inviertan en capacitación laboral y que se coordine programas públicos de capacitación acordes a las economías locales y regionales; (h) garantizará el acceso a información sobre el mercado laboral que permita una mejor toma de decisiones y una orientación más pertinente sobre la oferta educativa; (i) fomentará la eliminación de la brecha de extrema desigualdad entre los que perciben más ingresos y los que perciben menos; (j) fomentará que los planes de desarrollo incluyan programas de empleo femenino y de los adultos mayores y jóvenes; (k) promoverá la utilización de mano de obra local en las inversiones y la creación de plazas especiales de empleo para las personas discapacitadas; (l) 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 otra índole; (m) garantizará una retribución adecuada por los bienes y servicios producidos por la población rural en agricultura, artesanía u otras modalidades, (n) erradicará las peores formas de trabajo infantil y, en general, protegerá a los niños y adolescentes de cualquier forma de trabajo que pueda poner en peligro su educación, salud o desarrollo físico, mental, espiritual, moral o social; (o)



LUIS ÁNGEL ARAGÓN CARREÑO
Congresista de la República

"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

promoverá mejores condiciones de trabajo y protegerá adecuadamente los derechos de las trabajadoras del hogar; (p) fomentará la concertación y el diálogo social entre los empresarios, los trabajadores y el Estado a través del Consejo Nacional de Trabajo, para promover el empleo, la competitividad de las empresas y asegurar los derechos de los trabajadores; y (q) desarrollará indicadores y sistemas de monitoreo que permitan establecer el impacto de las medidas económicas en el empleo.

Lima, 21 de mayo de 2025.