



PROYECTO DE LEY QUE CONCEDE UNA BONIFICACIÓN EXCEPCIONAL AL PERSONAL DEL HOSPITAL REGIONAL DOCENTE LAS MERCEDES DE CHICLAYO, COMO CONSECUENCIA DE SU INCLUSIÓN EN EL PLAN NACIONAL DE HOSPITALES CENTENARIOS.

PROYECTO DE LEY

La Congresista de la República que suscribe **MARÍA GRIMANEZA ACUÑA PERALTA** del Grupo Parlamentario de Alianza para el Progreso, en uso de su derecho de iniciativa legislativa establecido en el artículo 107 de la Constitución Política del Perú, concordante con los artículos 22, literal (c), 67, 75 y 76 del Reglamento del Congreso, presenta la siguiente iniciativa legislativa:

FÓRMULA LEGAL

LEY QUE CONCEDE UNA BONIFICACIÓN EXCEPCIONAL AL PERSONAL DEL HOSPITAL REGIONAL DOCENTE LAS MERCEDES DE CHICLAYO, COMO CONSECUENCIA DE SU INCLUSIÓN EN EL PLAN NACIONAL DE HOSPITALES CENTENARIOS.

Artículo 1. Objeto de la Ley

La presente ley tiene como objeto que el personal que labora en el Hospital Regional Docente Las Mercedes de Chiclayo, institución que es identificada institucionalmente como la Unidad Ejecutora 401 y con Código único IPRESS 00004317, reciba un bono de carácter excepcional, como consecuencia de su inclusión en el plan nacional de hospitales centenarios.

Artículo 2. Finalidad de la Ley

La presente ley tiene como finalidad la mejora de la calidad de vida del personal de la entidad y el reconocimiento a su excepcional labor profesional y social desarrollada durante 173 años al servicio de todos los pobladores de la macrorregión norte del país.

Artículo 3. Ámbito de aplicación

La presente ley será de aplicación a todo el personal del Hospital Regional Docente Las Mercedes de Chiclayo, que esté registrados en el Aplicativo Informático para el Registro Centralizado de Planillas y de Datos de los Recursos Humanos del Sector Público (AIRHSP) en la fecha de promulgación de la presente norma; y esté sujeto a los regímenes laborales correspondientes a los Decretos Legislativos 276, 1057 y al personal Médico Residente que realiza su labor en el marco de la Ley 30453.

Artículo 4. Otorgamiento de Bono Excepcional por única vez

Se establece para el año 2025, una bonificación extraordinaria para los beneficiarios de S/. 1,400.00 (Un mil cuatrocientos soles), la cual no tiene carácter remunerativo, compensatorio, ni pensionable.

No está sujeta a cargas sociales y no constituye base de cálculo para la Compensación por Tiempo de Servicios, ni otros beneficios.

Para ejecutar lo dispuesto en el presente artículo, se exceptúa a la Unidad Ejecutora Hospital Regional Docente Las Mercedes de Chiclayo de lo dispuesto en el artículo 6, en el Sub Capítulo II – Gastos en Ingreso de Personal, de la Ley 32185 – Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2025

Artículo 5. Financiamiento

El financiamiento de este bono excepcional se realizará con recursos del presupuesto institucional aprobado en la Ley 32185 – Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2025, sin requerir recursos adicionales al Tesoro Público.

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA FINAL

Única. - El Poder Ejecutivo elabora el reglamento de la presente ley en un plazo máximo de sesenta (60) días calendario de publicada la norma.

Lima, agosto de 2025



Firmado digitalmente por:
ACUÑA PERALTA Maria
Grimaneza FAU 20161740126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 04/08/2025 15:00:27-0500

MARÍA GRIMANEZA, ACUÑA PERALTA
Congresista de la República



Firmado digitalmente por:
LIZARZABURU LIZARZABURU
Juan Carlos Martin FAU
20161740126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 05/08/2025 15:11:17-0500



Firmado digitalmente por:
HEIDINGER BALLESTEROS
Nelly Lidia FAU 20161740126
soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 05/08/2025 11:02:52-0500



Firmado digitalmente por:
CORDERO JON TAY Luis
Gustavo FAU 20161740126 hard
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 05/08/2025 11:30:29-0500



Firmado digitalmente por:
KAMICHE MORANTE Luis
Roberto FAU 20161740126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 05/08/2025 12:29:12-0500



Firmado digitalmente por:
SOTO REYES Alejandro FAU
20161740126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 04/08/2025 20:06:45-0500



Firmado digitalmente por:
SOTO REYES Alejandro FAU
20161740126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 04/08/2025 20:06:27-0500



Firmado digitalmente por:
GARCIA CORREA Idelso
Manuel FAU 20161740126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 05/08/2025 10:53:00-0500

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

I. LOS FUNDAMENTOS

El Hospital Regional Docente Las Mercedes de Chiclayo es un establecimiento de salud de referencia de nivel III-1, de acuerdo a la calificación establecida de acuerdo a la "Guía Técnica para la Categorización de Establecimientos del Sector Salud" desarrollada en la Resolución Ministerial No 076-2024/MINSA; el cual brinda atención especializada a pacientes procedentes de toda la macro región norte del país.

Cuadro No 1
Mapa Conceptual de Categorías: UPSS y Actividades relacionadas de Atención Directa y de Atención de Soporte Obligatorias

UPSS / ACTIVIDADES DE ATENCIÓN DIRECTA OBLIGATORIAS	PRIMER NIVEL DE ATENCIÓN (con población asignada)				SEGUNDO NIVEL DE ATENCIÓN			TERCER NIVEL DE ATENCIÓN		
					ATENCIÓN GENERAL		ATENCIÓN ESPECIALIZADA	ATENCIÓN GENERAL		ATENCIÓN ESPECIALIZADA
	I-1	I-2	I-3	I-4	II-1	II-2	II-E	III-1	III-E	III-2
	UPSS CONSULTA EXTERNA	UPSS CONSULTA EXTERNA	UPSS CONSULTA EXTERNA	UPSS CONSULTA EXTERNA	UPSS CONSULTA EXTERNA	UPSS CONSULTA EXTERNA	UPSS CONSULTA EXTERNA	UPSS CONSULTA EXTERNA	UPSS CONSULTA EXTERNA	UPSS CONSULTA EXTERNA
				Internamiento	UPSS HOSPITALIZACIÓN	UPSS HOSPITALIZACIÓN	UPSS HOSPITALIZACIÓN	UPSS HOSPITALIZACIÓN	UPSS HOSPITALIZACIÓN	UPSS HOSPITALIZACIÓN
	Atención de urgencias y emergencias				UPSS EMERGENCIA	UPSS EMERGENCIA		UPSS EMERGENCIA		UPSS EMERGENCIA
	Atención de parto		Atención de la gestante en el período de parto		UPSS CENTRO OBSTÉTRICO	UPSS CENTRO OBSTÉTRICO		UPSS CENTRO OBSTÉTRICO		UPSS CENTRO OBSTÉTRICO
					UPSS CENTRO QUIRÚRGICO	UPSS CENTRO QUIRÚRGICO		UPSS CENTRO QUIRÚRGICO		UPSS CENTRO QUIRÚRGICO
						UPSS UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS		UPSS UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS		UPSS UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS

Fuente: RM 076-2024/MINSA

El incremento poblacional y la mala política de construcción de infraestructura del sector, ha traído como consecuencia la incapacidad para afrontar la demanda de servicios que ha tenido un incremento constante en los últimos años, lo que ha traído como consecuencia así una sobrecarga significativa en las labores del personal de salud.

El Ministerio de Salud (MINSA), con la finalidad de ordenar y estandarizar el sistema de Recursos Humanos en el país, ha desarrollado ratios y estándares de dotaciones de personal en los establecimientos de salud, a través de normativas técnicas.

Estos índices sirven como referencia para determinar cuántos profesionales de la salud (médicos, enfermeros, técnicos, etc.) son necesarios según el nivel, las características y la capacidad del establecimiento.

Al respecto se tiene, la RM N.º 546-2011/MINSA - Normas para la formulación de la Dotación Óptima de Personal en los Establecimientos de Salud, en donde se establecen los criterios técnicos para definir el número adecuado de personal en cada establecimiento y se define la dotación según el nivel de atención (I, II, III) y tipo de servicio (emergencia, hospitalización, consulta externa, etc.).

Asimismo, se tiene la RM N.º 1357-2018/MINSA – Lineamientos de Política de Recursos Humanos en Salud 2018-2030, en donde se establecen los objetivos prioritarios, indicadores y lineamientos a considerar en la planificación del personal de los establecimientos de salud, reafirmando el uso de ratios y orientando la organización del recurso humano según estándares mínimos y cargas de trabajo.

La idea central en estas normas, es que los principales instrumentos de gestión, como el Manual de Organización y Funciones (MOF) y Cuadro para Asignación de Personal (CAP), se elaboren a partir de los lineamientos del MINSA y contengan un desarrollo técnico de los puestos y cantidades de personal asignados a cada servicio.

Como ejemplos de las ratios que se pueden obtener de las normas mencionadas se puede mencionar, considerando que estos pueden variar según la existencia de alguna norma específica o del contexto regional, se tiene:

- Número de médicos por cama hospitalaria: en promedio, se recomienda 1 médico por cada 3 a 5 camas.
- Número de enfermeras por cama hospitalaria: en promedio, se recomienda 1 enfermera por cada 2 a 3 camas; claro está que habría alguna variante según el turno y la criticidad del área.
- Número de técnicos de enfermería: en promedio se recomienda también 1 técnico por cada 3 a 4 camas.

EL PROBLEMA

Respecto de los Recursos Humanos en el sector salud, que constituye la materia central de esta propuesta, se pueden observar varios problemas, tales como:

- La existencia de marcadas condiciones adversas de trabajo para el personal, pues según los parámetros establecidos por el propio Ministerio de Salud, el hospital está operando actualmente con un déficit del 18 % en recurso humano. Lo que trae como consecuencia que, en las guardias nocturnas, en la Unidad de Cuidados Intensivos (UCI) y en el área de Emergencia; la demanda de atención se cubra con un mínimo insuficiente de profesionales y para colmo, muchas veces, con la finalidad de tratar de cubrir el servicio el personal tenga que trabajar turnos prolongados de hasta 24 horas continuas; lo cual es imposible de sostener para cualquier ser humano.

Adicionalmente, existen muchos casos en donde profesionales de la salud laboran sin contrato formal ni orden de servicio, debido a la falta de disponibilidad presupuestal. En 2020, la Contraloría detectó que 122 profesionales estaban en esta situación, acumulando una deuda de más de S/ 1.1 millones. Además, en 2021, 152 trabajadores contratados bajo la modalidad CAS-COVID estuvieron impagos durante tres meses, a pesar de continuar en funciones¹

- La existencia de un creciente desequilibrio entre la oferta y la demanda de atenciones genera un caótico manejo del Recurso Humano y en consecuencia la saturación del servicio. Durante el año 2024, el Hospital Las Mercedes registró más de 540,000 consultas médicas, lo cual representó un aproximado de 45,000 atenciones mensuales; y más de 18,000 hospitalizaciones, lo que estadísticamente representó un incremento del 12.5 % respecto al año anterior.

Problema similar se pudo apreciar en el servicio de Emergencia, en donde se reportó un promedio diario de 320 atenciones, lo que largamente ha excedido su capacidad instalada de 200 atenciones diarias, en más del 100%.

También se tiene que, el hospital cuenta con 196 enfermeras, quienes, por la falta de personal deben atender hasta 22 pacientes por jornada, superando ampliamente el estándar internacional recomendado de 6 pacientes por enfermera. Esta situación genera una sobrecarga laboral significativa y puede comprometer la calidad del cuidado brindado²

Lo grave es que, ante esta incuestionable realidad no ha existido la contraparte institucional de incremento de profesionales en las diferentes áreas.

LAS CONCLUSIONES

A pesar de las grandes limitaciones presupuestarias, de equipamiento e infraestructura, el personal ha realizado un gran esfuerzo para mantener su productividad, atendiendo situaciones complejas como brotes de dengue, infecciones respiratorias agudas y otras emergencias sanitarias sin interrupciones en el servicio, sacrificando en determinadas circunstancias familia y la propia salud.

La insuficiencia de recursos logísticos y humanos, fue cubierta con mucho trabajo y dedicación, el hospital cuenta con un déficit de 270 plazas, distribuidas principalmente en Enfermería (90), Técnicos en Enfermería (65), Médicos (60) y Personal de Limpieza y Vigilancia (55); esto se asume en la actualidad por el

¹ https://laindustriadechiclayo.pe/noticia/1596776073-se-contrato-personal-sin-contar-con-presupuesto-en-las-mercedes?utm_source=chatgpt.com

² [https://larepublica.pe/sociedad/2022/10/24/chiclayo-196-enfermeras-afectadas-por-carencias-en-hospital-del-minsa-lrnd ?utm_source=chatgpt.com](https://larepublica.pe/sociedad/2022/10/24/chiclayo-196-enfermeras-afectadas-por-carencias-en-hospital-del-minsa-lrnd?utm_source=chatgpt.com)

personal con mucho compromiso y responsabilidad, el cual es justo que sea recompensado.

Es importante mejorar el clima laboral y salud mental del trabajador, eso redundará en una mejor calidad de servicio; una encuesta interna aplicada por la misma institución en noviembre de 2024 a 300 trabajadores reveló que el 68 % se siente en riesgo de agotamiento laboral (burnout), el 54 % ha tenido que realizar turnos dobles al menos dos veces por semana, y el 47 % reporta insatisfacción con la carga de trabajo.

Por eso esta bonificación significará un incentivo y agradecimiento al personal que sacrificadamente batalló, batalla y batallará diariamente por nuestras vidas.

II. EL EFECTO DE LA VIGENCIA DE LA NORMA.

La norma propone el otorgamiento de una Bonificación Excepcional para el personal del Hospital Regional Docente Las Mercedes, cumpliendo los requisitos de la materia. Para ejecutar lo dispuesto en el presente artículo, se propone exceptuar a la Unidad Ejecutora Hospital Regional Docente Las Mercedes de Chiclayo de lo dispuesto en el artículo 6, en el Sub Capítulo II – Gastos en Ingreso de Personal, de la Ley 32185 – Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2025

La idea central de la propuesta es la mejora de la calidad de vida de los ciudadanos, para lo cual la estrategia es mejorar las condiciones de trabajo del personal del sector salud

III. EL ANÁLISIS COSTO BENEFICIO

El presente Proyecto de Ley, no genera impacto monetario no presupuestado para el Estado Peruano, se propone que los recursos sean dispuestos de los recursos ya presupuestados para la entidad.

El presupuesto a ejecutar de la entidad, de acuerdo al informe legal No 000103-2025-GR.LAMB/GERESA/HLM.CH/UAJ de fecha 29 de mayo de 2025, ha realizado los cálculos detallados de esta propuesta, los cuales serían:

Cuadro No 2
Cálculo monetario de la propuesta

CARGO	Modalidad de Contrato / Situación Laboral							TOTAL PEA	COSTEO RESUMEN
	CAS DESIGNACI ON	CAS - Ley 31953 Artículo 54 Literal a	CAS - LEY N° 31131	CAS - Ley N° 31538 Artículo 27	NOM BRADO	CONTRAT. (FUNCION AMIENTO)	CONTRATO POR SUPLENCIA		
DIRECTOR EJECUTIVO	1							1	1,400.00
ADMINISTRATIVO			18		83	6		106	152,600.00
MEDICO		6	2	27	81		1	117	163,800.00
ENFERMERA/O		1	4	45	127	11		188	263,200.00
OBSTETRA			4	2	32	1		39	54,600.00
BIOLOGO				4	4	1		9	12,600.00
NUTRICIONISTA				1	4			5	7,000.00
PSICOLOGO					4			4	5,600.00
ASISTENTE SOCIAL					4			4	5,600.00
QUIMICO FARMACEUTICO					4			4	5,600.00
TECNOLOGO MEDICO		2	6	3	16	1		28	39,200.00
CIRUJANO DENTISTA					3			3	4,200.00
ASISTENTE EN SERVICIO DE SALUD					14			14	19,600.00
PILOTO DE AMBULANCIA				3	1	1		5	7,000.00
TECNICO ASISTENCIAL					10	2		12	16,800.00
TECNICO EN ENFERMERIA			4	41	121	12		178	249,200.00
TECNICO EN FARMACIA			3	3	13			19	26,600.00
TECNICO EN LABORATORIO			2	9	5	2		18	25,200.00
TECNICO EN NUTRICION					1			1	1,400.00
TECNICO EN RADIOLOGIA				2				2	2,800.00
TECNICO EN SALUD PUBLICA					6			6	8,400.00
TECNICO SANITARIO					1			1	1,400.00
AUXILIAR ASISTENCIAL					34	7		41	57,400.00
AUXILIAR DE ARTESANIA					1			1	1,400.00
AUXILIAR DE ENFERMERIA					13			13	18,200.00
AUXILIAR DE FARMACIA					1			1	1,400.00
AUXILIAR DE LABORATORIO					2			2	2,800.00
AUXILIAR DE NUTRICION				15	10	1		26	36,400.00
TRABAJADOR DE SERVICIOS			3	25				28	39,200.00
Total General	1	9	46	180	595	47	1	879	1,230,600.00

Fuente: Informe Legal No 000103-2025-GR.LAMB/GERESA/HLM.CH/UAJ

Sectores perjudicados con la norma, no existen pues se trata del establecimiento de las condiciones para una sociedad más democrática y justa, con menos brecha de salud entre los pobladores.

Los posibles beneficiarios de la norma, son los pobladores del macrorregión Norte del Perú (compuesta por los departamentos de Tumbes, Piura, Lambayeque, Cajamarca, La Libertad, Áncash y Amazonas), es decir sus 10,501,159 habitantes que tendrán una mejora de su calidad de vida.

Problema Identificado:

El personal del Hospital Las Mercedes ha venido laborando en condiciones críticas debido a la saturación de servicios, déficit de recursos humanos, infraestructura deficiente y sobrecarga laboral, como se evidenció especialmente durante emergencias sanitarias como el brote de dengue. Pese a estas condiciones, el personal no ha recibido reconocimientos económicos

proporcionales a su esfuerzo, lo cual afecta la moral laboral, la retención de profesionales y la calidad del servicio.

Con la inclusión del hospital en el *Plan Nacional de Hospitales Centenarios*, se reconoce su valor estratégico en la red pública de salud. Sin embargo, este reconocimiento no ha sido acompañado de un incentivo económico inmediato al recurso humano que ha sostenido su operatividad.

Sujetos Involucrados:

- Personal de salud y administrativo del Hospital Las Mercedes (médicos, enfermeros, técnicos, auxiliares, personal CAS y nombrado).
- Ministerio de Salud (MINSA) – rector del sistema de salud.
- Ministerio de Economía y Finanzas (MEF) – responsable de asignación presupuestal.
- Gobierno Regional de Lambayeque – ente descentralizado con competencia sobre el hospital.
- Congreso de la República – promotor y aprobador de la ley

Objetivos:

- Objetivo General:**
Otorgar una bonificación excepcional al personal del Hospital Las Mercedes en reconocimiento a su labor sostenida en condiciones adversas, y en mérito a la declaratoria del hospital como entidad centenaria de importancia estratégica nacional.
- Objetivos Específicos:**
 - Incentivar al personal de salud como parte del fortalecimiento institucional del hospital.
 - Mejorar la motivación y condiciones laborales mientras se implementan mejoras estructurales del Plan Centenario.
 - Reconocer el esfuerzo extraordinario realizado durante emergencias sanitarias recientes.

Alternativas de Solución:

- Otorgar una bonificación única excepcional
- Bonificación escalonada según tipo de contrato y antigüedad

Indicadores:

Indicador	Tipo	Meta esperada
% de trabajadores beneficiados	Cuantitativo	100 % del personal activo al mes de promulgación

Tiempo promedio de pago de la bonificación	Temporal	≤ 60 días calendario desde promulgación
Nivel de satisfacción del personal con la bonificación	Cualitativo con encuesta	≥ 80 %
Reducción de renunciaciones o licencias sin goce al siguiente trimestre	Cuantitativo	≥ 15 % de reducción
Reportes de conflicto laboral relacionados a bonificaciones	Cuantitativo	0 casos reportados en 6 meses

IV. LA RELACIÓN DE LA INICIATIVA CON LA AGENDA LEGISLATIVA Y CON LAS POLÍTICAS DE ESTADO EXPRESADAS EN EL ACUERDO NACIONAL.

Este proyecto está alineado, como debe de ser con la agenda legislativa nacional y las políticas nacionales e internacionales a nivel de macro y micro estructura.

a. Agenda Legislativa – Resolución Legislativa 006-2024-2025 - CR

El presente proyecto es concordante con:

Objetivo II – Equidad de Justicia Social; orientado a:

Política de Estado 13: Acceso universal a los servicios de salud y a la seguridad social; en los temas 46 – acceso, reforma, modernización y financiamiento en el sistema de salud y 51 – mejoras en las condiciones laborales de los profesionales en salud.

b. Agenda 2030 – Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible.

Resueltos a poner fin al hambre y a la pobreza al 2030, la Asamblea General de la ONU adoptó la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, como un plan de acción a favor de las personas, el planeta y la prosperidad, que también tenga la intención de fortalecer la paz universal y el acceso a la justicia.

La Agenda plantó 17 Objetivos con 169 metas de carácter integrado e indivisible que abarcan las esferas económica, social y ambiental. Al adoptarla, los Estados se comprometieron a movilizar los medios necesarios para su implementación mediante alianzas centradas especialmente en las necesidades de los más pobres y vulnerables.

Objetivos de Desarrollo Sostenible

1. Fin de la Pobreza

2. Hambre Cero
- 3. Salud y Bienestar**
4. Educación de Calidad
5. Igualdad de Género
6. Agua Limpia y Saneamiento
7. Energía Asequible y no Contaminante
8. Trabajo Decente y Crecimiento Económico
9. Industria, Innovación e Infraestructura.
- 10. Reducción de Desigualdades**
11. Ciudades y Comunidades Sostenibles
12. Producción y Consumo Responsables
13. Acción por el Clima
14. Vida Submarina
15. Vida de Ecosistemas Terrestres
16. Paz, Justicia e Instituciones Sólidas
17. Alianza para Lograr Objetivos

El Perú es parte de esta agenda y este proyecto de ley también, con la propuesta; busca mejora de la calidad de vida de los ciudadanos, mediante la mejora de las condiciones de trabajo de los profesionales de salud.

c. Acuerdo Nacional

El Acuerdo Nacional es el conjunto de políticas de Estado elaboradas y aprobadas sobre la base del diálogo y la construcción de consensos, con el fin de definir un rumbo para el desarrollo sostenible del país. Estas, proponen los cambios necesarios en aspectos sociales, políticos y económicos para alcanzar el bien común en un marco de desarrollo sostenible y afirmar su gobernabilidad democrática.

Las políticas que acordadas en él están dirigidas a alcanzar cuatro grandes objetivos:

- Democracia y Estado de Derecho
- Equidad y Justicia Social
- Competitividad del País
- Estado Eficiente, Transparente y Descentralizado

De las cuales, este proyecto, se alinea con el segundo objetivo, a través del cual se promueve la mejora de la equidad y justicia social, planteando el acceso universal a los servicios de salud y a la seguridad social y el acceso al empleo pleno, digno y productivo de la región Lambayeque.

Tales objetivos se lograrán con:

- 13. Acceso Universal de los Servicios de Salud.

Trabajando en la mejora de las condiciones de trabajo del personal de salud, en este caso en la región Lambayeque. Con este objetivo el Estado:

- ✓ Fortalecerá las redes sociales en salud.
- ✓ Promoverá el acceso universal a la seguridad social
- ✓ Incrementará progresivamente el porcentaje del presupuesto del sector salud.

- 14. Acceso al empleo pleno, digno y productivo

Comprometiéndose a mejorar la calidad del empleo, con ingresos y condiciones adecuadas. Con este objetivo el Estado:

- ✓ Promoverá el empleo digno y productivo.
- ✓ Garantizará el libre ejercicio de la sindicalización a través de una Ley General
- ✓ Fomentará la eliminación de la brecha de extrema desigualdad entre los que perciben más ingresos y los que perciben menos.

Lima, agosto de 2025