



Congresista Isabel Cortez Aguirre



PROYECTO DE LEY – LOCADORES NUNCA MÁS EN ESSALUD Y SU REGULARIZACION AL REGIMEN DEL DECRETO LEGISLATIVO N° 728.

La Congresista **Isabel Cortez Aguirre** perteneciente al **Grupo Parlamentario Podemos Perú**, que suscribe en ejercicio de las facultades previstas en el artículo 107° de la Constitución Política del Estado, en concordancia con el artículo 75° y 76° del Reglamento del Congreso de la República, presenta el siguiente proyecto de ley:

LEY QUE DISPONE LA REGULARIZACIÓN DE LA CONTRATACIÓN DEL PERSONAL ACTIVO EN ESSALUD QUE SE ENCUENTRA BAJO LOCACIÓN DE SERVICIOS Y DISPONE SU CONTRATACIÓN BAJO EL RÉGIMEN LABORAL DE LA ACTIVIDAD PRIVADA

Artículo 1. Objeto de la Ley:

La presente ley tiene por finalidad disponer la aplicación del principio de primacía de la realidad en el ámbito laboral de los trabajadores del Seguro Social de Salud (EsSalud) que se encuentran bajo locación de servicios, a fin de regularizar la contratación del personal de dicha entidad, autorizando la contratación, bajo la modalidad del Régimen del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, a los locadores asistenciales y administrativos de EsSalud

Artículos 2. Ámbito de aplicación:

El ámbito de aplicación de la presente ley es el personal asistencial y administrativo que se encuentre laborando bajo la modalidad de locación de servicios en el Seguro Social de Salud – EsSalud.

Artículo 3.- Incorporación de los trabajadores bajo locación de servicios al régimen laboral de la entidad.

Autorizar la incorporación progresiva de los trabajadores vinculados bajo locación de servicios pertenecientes al Seguro Social de Salud (EsSalud), al régimen laboral, regulado por el Decreto Legislativo N° 728 - Ley de Productividad y Competitividad Laboral.



Firmado digitalmente por:
LUNA GALVEZ Jose Leon FAU
20161749126 hard
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 15/09/2025 13:36:30-0500



Firmado digitalmente por:
LUNA GALVEZ Jose Leon FAU
20161749126 hard
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 15/09/2025 13:36:51-0500



Artículo 4. Requisitos para la incorporación al Régimen del el Decreto Legislativo N° 728

El personal que se encuentra dentro del ámbito de aplicación de la presente ley debe contar con los siguientes requisitos:

- Contar con un mínimo de seis (6) meses de labores no consecutivos dentro del Seguro Social de Salud (EsSalud) bajo la condición de locación de servicios.
- El periodo mínimo haya sido efectuado dentro del periodo comprendido en la emergencia sanitaria declarada con el Decreto Supremo N° 008-2020-SA

Artículo 5.- Prohibición de nuevas contrataciones del personal bajo un régimen laboral distinto al régimen laboral regulado por el Decreto Legislativo N° 728 en el Seguro Social de Salud (EsSalud)

De conformidad con lo expuesto en el artículo 33° del Decreto Supremo N° 002-99-TR, declárense cerradas definitivamente las nuevas contrataciones del personal en el Seguro Social de Salud (EsSalud), que no sean bajo el régimen laboral regulado por el Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

Artículo 6.- Del tiempo de servicios

Para efectos de la presente ley, el Seguro Social de Salud (EsSalud), reconoce todo el tiempo de servicios que los trabajadores contratados bajo locación de servicios que hubiesen tenido con la institución de manera ininterrumpida.

Artículo 7.- Periodo de prueba

No son exigibles a los trabajadores incorporados al régimen del Decreto Legislativo N° 728, las disposiciones referidas al periodo de prueba.

Artículo 8. – Financiamiento

Se autoriza al Seguro Social de Salud (EsSalud), a realizar las modificaciones presupuestarias que correspondan a efectos del cumplimiento de la presente ley, sin demandar recursos al tesoro público.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

Primera. Reglamentación

El Poder Ejecutivo aprueba el reglamento de la presente ley en un plazo no mayor a noventa (90) días calendario contados desde su publicación.



Firmado digitalmente por:
CORTEZ AGUIRRE Isabel FAU
20161749126 soft
Motivo: En señal de
conformidad
Fecha: 10/09/2025 20:49:42-0500



Firmado digitalmente por:
PAREDES CASTRO Francis
Jhasmina FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 15/09/2025 14:57:36-0500



Firmado digitalmente por:
CALLE LOBATON Digna FAU
20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 15/09/2025 14:12:35-0500



Firmado digitalmente por:
JUAREZ CALLE Heidi
Lisbeth FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 15/09/2025 14:01:37-0500



Firmado digitalmente por:
ESPINOZA VARGAS Jhaec
Darwin FAU 20161749126 soft
Motivo: En señal de
conformidad
Fecha: 15/09/2025 15:19:05-0500



EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

I. FUNDAMENTOS DE LA PROPUESTA

Finalidad:

La presente propuesta legislativa tiene como finalidad principal reducir las desigualdades laborales y eliminar el trato diferenciado y discriminatorio hacia los trabajadores bajo el régimen CAS, y locación de servicios, frente a los derechos de un trabajador bajo el régimen laboral del D.L. 728.

Corresponde indicar que, mediante la Ley N° 27056, se creó el Seguro Social de Salud (ESSALUD) como organismo público descentralizado, con personería jurídica de derecho público interno, con la finalidad de dar cobertura a los asegurados y sus derechohabientes a través de diversas prestaciones que corresponden al régimen contributivo de la Seguridad Social en salud, así como otros seguros de riesgos humanos.

En la entidad únicamente es aplicable el régimen laboral de la actividad privada, pues conforme lo dispone el Decreto Supremo N° 002-99-TR, el cual constituye el reglamento de la ley N° 27056, en su artículo 33° se establece lo siguiente:

“Artículo 33.- Régimen laboral:

El régimen laboral de ESSALUD es el de la actividad privada. No procede incorporar a ESSALUD nuevos trabajadores con otro régimen laboral”.

Siendo así, a la actualidad, según el Portal de Transparencia Pública de la entidad, existe en Essalud, trabajadores bajo diversos regímenes laborales, por ejemplo:

- Bajo el régimen del D. Leg. N° 728 (régimen laboral privado).
- Bajo el régimen del D. Leg. N° 1057 (contrato administrativo de servicios).
- Bajo las normas del código civil, trabajadores bajo locación de servicios.

Es decir, existe un déficit de trabajadores públicos en un régimen general común (ya sea el régimen laboral privado o el régimen laboral público), pese a que la ley N° 27056, establecía expresamente que, **no procede incorporar a ESSALUD nuevos trabajadores con otro régimen laboral**, la entidad ha incorporado a trabajadores bajo contrato administrativo de servicios, y posteriormente, a trabajadores **bajo locación de servicios**, algo que causa deficiencias en la administración del seguro social y el alcance a la población, puesto que, la carencia de personal sobre al cual en muchos casos no se le abonan sus beneficios laborales, impacta directamente en el desempeño del trabajador.



A mayor abundamiento, podemos evidenciar y enumerar la existencia de desigualdades injustificadas entre un trabajador adscrito al régimen laboral 728 y un trabajador perteneciente al régimen del D.L. 1057:

TRABAJADOR BAJO CONTRATO DE LOCACIÓN DE SERVICIOS	TRABAJADOR BAJO EL DECRETO LEGISLATIVO N° 728:
Únicamente percibe su remuneración mensual.	Gratificaciones.
No puede participar de algún ascenso ya que no existe carrera administrativa.	Escolaridad
No cuenta con estabilidad laboral, pues se sujeta a la renovación de la orden de servicios.	Percibe asignación familiar – Ley N° 25129, modificada por ley N° 31600.
	Establece Compensación por Tiempo de Servicios.
	Reconocimiento permanente de las labores del trabajador.
	Al pertenecer a un grupo o categoría remunerativa y/o ocupacional, puede ser susceptible de incrementos remunerativos.

Es pues concerniente a dicha problemática que, en la entidad coexisten diversos regímenes laborales, afectando directamente a los trabajadores, quienes desempeñan sus funciones en la entidad, a cambio de la remuneración; y siendo el caso de los trabajadores bajo locación de servicios, **aquellos trabajadores que no perciben ningún beneficio (sea de origen legal o convencional).**

En consecuencia, no resulta justo, ni idóneo que una entidad a un trabajador de la misma entidad le abone diversos beneficios que un régimen laboral si establece y el otro régimen no como tal; es por ello que, por un lado, a los trabajadores bajo el régimen de locación de servicios quienes no reciben ningún beneficio; sin embargo, a los trabajadores bajo el régimen 728 se les abona gratificaciones entre otros beneficios; hecho que avala la discriminación existente en el empleo público.

A mayor abundamiento, debemos de tener presente que, de acuerdo a lo contemplado en el primer párrafo del artículo 4° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 aprobado por Decreto Supremo N° **003-97-TR**, se presume la existencia de un contrato de trabajo cuando concurren tres elementos esenciales:

- la prestación personal de servicios,**
- la subordinación y**
- la remuneración (la cual puede ser otorgada en la manera pactada entre el empleador y el trabajador);**



Es decir, el contrato de trabajo presupone el establecimiento de una relación laboral permanente entre el empleador y el trabajador, en virtud de la cual éste se obliga a prestar servicios en beneficio de aquél de manera diaria, continua y permanente, cumpliendo un horario de trabajo.

Ello permite deducir que, la prestación personal supone que el trabajador debe prestar sus servicios a su empleador en forma directa y personal, puesto que el contrato de trabajo precisamente tiene naturaleza *intuitu personae*, condición que es requerida por el artículo 5º del Decreto Supremo N° 003-97-TR “**TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral**”, a diferencia de lo que se presenta en el caso de los contratos de locación de servicios en los que si bien el locador debe prestar personalmente el servicio, pero puede valerse, bajo su propia dirección y responsabilidad, de auxiliares y sustitutos si la colaboración de otros está permitida por el contrato o por los usos y no es incompatible con la naturaleza de la prestación, tal como lo señala el artículo 1776 del Código Civil¹.

Respecto, a la existencia de subordinación, tenemos que, conforme a lo establecido en el artículo 9º del Decreto Supremo N° 003-97-TR, por la subordinación, el trabajador presta sus servicios bajo la dirección del empleador, quien tiene las facultades para normar reglamentariamente las labores, dictar las órdenes necesarias para la ejecución de las mismas y sancionar disciplinariamente dentro de los límites de razonabilidad cualquier infracción o incumplimiento de las obligaciones recaídas en el trabajador.

Sin embargo, en el caso de aquellos servidores que prestan servicios a EsSalud bajo locación de servicios (***Conocidas como “ordenes de servicios” en la entidad***), se tiene lo siguiente:

- **Se percibe una remuneración mensual, ya que la orden de servicio se divide en muchos casos hasta en 3 entregables, siendo cada uno cada 30 días naturales.**
- **Se describe en la orden de servicio las funciones a ser realizadas por los trabajadores.**
- **Se expresa las penalidades en caso de inasistencia (el descuento por el día faltado).**
- **Expresamente se indica la imposibilidad de que el trabajador contratado bajo locación de servicios, pueda ceder sus funciones hacia otros trabajadores.**

¹ **Artículo 1766.-** *El locador debe prestar personalmente el servicio, pero puede valerse, bajo su propia dirección y responsabilidad, de auxiliares y sustitutos si la colaboración de otros está permitida por el contrato o por los usos y no es incompatible con la naturaleza de la prestación.*



Por lo que, podemos evidenciar entonces luces de un contrato de trabajo, el mismo que, corresponde ser reconocido mediante el presente proyecto de ley como uno de importancia, considerando que los trabajadores que desempeñan sus labores bajo locación de servicios, a la actualidad NO GOZAN DE BENEFICIO ALGUNO.

Ahora bien, la Ley de Contrataciones y Adquisiciones del Estado y su Reglamento, autoriza a las Instituciones Públicas a contratar bajo la modalidad de contratación por locación de servicios o denominarles **“proveedores del Estado”**; corresponde considerar que esta ficción legal no es aplicable a aquellos que desempeñan labores permanentes, tal como es la situación de los que busca beneficiar el presente proyecto de ley.

Considerando además que, el trabajo desempeñado por los beneficiarios del presente PL, no se ha medido por resultados, pues la ejecución de las labores de estos trabajadores son realizadas dentro de la institución; que siendo ello así, **la celebración de una locación de servicios o siquiera de una orden de servicios; implica que se ha contravenido normas de orden público como es la establecida en el artículo 26° inciso 2 de la Constitución, esto es, el que prohíbe la renuncia de derechos, concretamente a las normas que establecen una serie de derechos como la Compensación por Tiempo de Servicios, Gratificaciones, Vacaciones, Asignación Familiar y otros derechos.**

En tal sentido, si bien el artículo 62° de la Constitución prevé la libertad de contratación, resulta claro que sus alcances están determinados en función a respeto de otros derechos; respecto a este el Tribunal Constitucional ha dejado establecido en la sentencia expedida en el Exp. 2670-2002-AA del 30 de enero del 2004, lo siguiente: ***“si bien el artículo 62° de la Constitución establece que la libertad de contratar garantiza que las partes puedan pactar según las normas vigentes al momento del contrato y que los términos contractuales no pueden ser modificados por leyes u otras disposiciones de cualquier clase, dicha disposición necesariamente debe interpretarse en concordancia con su artículo 2° inciso 14), que reconoce el derecho a la contratación con fines lícitos, siempre que no se contravengan leyes de orden público. Por consiguiente y respecto de que pueda suponer una conclusión apresurada, es necesaria una lectura sistemática de la Constitución que, acorde con lo citado, permita considerar que el derecho a la contratación no es ilimitado, sino que se encuentra evidentemente condicionado en sus alcances, incluso, no solo por límites explícitos, sino también implícitos”*** (sic).

Corresponde considerar que, entonces, ante derechos de carácter alimentario como son los beneficios sociales del trabajador, no solamente contemplado en la parte dogmática de la Constitución sino recogida en instrumentos internacionales, los que forman parte del catálogo de derechos humanos, mal podría concluirse que los contratos de locación de servicios deban respetarse y cumplirse en sus propios términos, **pues en función del Principio de Primacía de la Realidad, tales**



contratos de locación de servicios han pretendido esconder un contrato de naturaleza laboral, convirtiendo su celebración por parte de la institución en una conducta fraudulenta de la juricidad laboral; por lo que, consideramos que dicha figura es aplicable para la totalidad de los trabajadores que fraudulentamente desempeñan funciones bajo locación de servicios, debiéndoles ser aplicables los efectos de un contrato de trabajo, regulado por el Decreto Legislativo N° 728, y este a su vez, corresponde ser considerado como un contrato de trabajo a plazo **indeterminado**, garantizando el respeto irrestricto de los derechos laborales de los injustamente contratados bajo locación de servicios.

Estando a que, en el caso de los trabajadores de EsSalud bajo locación de servicios, y, a lo expresado en la exposición de motivos del presente PL, se ha verificado el cumplimiento de los tres elementos característicos de un contrato de trabajo.

Y si bien es cierto, se debe señalar, que aun cuando las partes celebraron un contrato civil, en el terreno de los hechos existió una relación laboral entre el trabajador y EsSalud, motivo por el cual los contratos de servicios no personales suscritos entre ambos **(trabajador e institución pública)** resultan desnaturalizados, debiéndose reconocer la real naturaleza como contratos de trabajo, los cuales de conformidad con lo señalado en el artículo 4° del Decreto Supremo N° 003-97-TR son de carácter indeterminado, y si bien los trabajadores, suscribieron dichos contratos en forma libre y voluntaria, debe tenerse en cuenta que el artículo 23° de nuestra Constitución Política señala que **“Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador”**, por lo que se debe reconocer que entre las partes ha existido un contrato de trabajo a plazo indeterminado, debiendo entonces reconocérseles la totalidad de los derechos derivados a dicha condición laboral **(tal como lo constituyen las gratificaciones, la CTS, el derecho al descanso vacacional y otros)**.

En esta misma línea, se debe tener en cuenta que los trabajadores, son centro de derechos y obligaciones; que la defensa de la persona y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado, en los términos del artículo 1 de la Constitución Política del Perú, en consecuencia, todo el sistema jurídico nacional e internacional (que forman parte del derecho nacional) deben confluir para **el progresivo bienestar del trabajador y de su familia**; por lo que se debe tomar en cuenta la mejor situación y por ende la regulación normativa más favorable, lo que conocemos por el principio protector, en su variante, la condición más beneficiosa. Américo Plá Rodríguez señala: *«La regla de la condición más beneficiosa supone la existencia de una situación concreta anteriormente reconocida y determinada que ella debe ser respetada en la medida que sea más favorable al trabajador que la nueva norma que se ha de aplicar. [...]»*².

² («Los Principios del Derecho del Trabajo», Ediciones Depalma, Buenos Aires, Tercera Edición, 1998, pág. 108).



Y, siendo así, en atención a que, en la presente exposición, hemos analizado que, los trabajadores contratados bajo locación de servicios de EsSalud, realmente se vinculan a través de un contrato laboral, los mismos son titulares de todos los derechos reconocidos a un trabajador comprendido en el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728; **por tanto, someterlo a un régimen de contratación distinta, en la que se le reconocen menores derechos, no solamente desde el punto de vista económico sino en lo referido a su estabilidad en el trabajo, implica definitivamente la afectación al principio de condición más beneficiosa** que, como se tiene anotado, se encuentra íntimamente ligado al principio protector recogido en el artículo 23 de la Constitución y más específicamente en la última parte del mismo, cuando señala que ninguna relación laboral podrá limitar el ejercicio de los derechos constitucionales ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador, **solucionando así la problemática laboral existente con el presente proyecto de ley.**

Entonces, la presente propuesta legislativa, se encuentra conforme al principio de progresividad de los derechos económicos y sociales y el respeto de la dignidad de la persona, contenidos en diversos instrumentos normativos, por ejemplo, en el artículo del 2.1 del Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales, se establece que:

*“(…) cada uno de los estados Partes en el presente Pacto se compromete a adoptar medidas, tanto por separado como mediante la asistencia y la cooperación internacionales, especialmente económicas y técnicas, hasta el máximo de los recursos de que disponga, **para lograr progresivamente, por todos los medios apropiados, inclusive en particular la adopción de medidas legislativas, la plena efectividad de los derechos aquí reconocidos**” (el énfasis es nuestro)*

En consecuencia, es una responsabilidad y obligación del legislador, el adoptar las medidas correspondientes al desarrollo progresivo de los derechos laborales de los servidores públicos, al encontrarse conforme a la plena restitución de sus derechos laborales, en la misma línea, se encuentra lo establecido por el artículo 26 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos prevé que:

“Artículo 26. Desarrollo Progresivo.

*Los Estados Partes **se comprometen a adoptar providencias, tanto a nivel interno como mediante la cooperación internacional, especialmente económica y técnica, para lograr progresivamente la plena efectividad de los derechos que se derivan de las normas económicas, sociales y sobre educación, ciencia y cultura, contenidas en la Carta de la Organización de los Estados Americanos, reformada por el Protocolo de Buenos Aires, en la medida de los recursos disponibles, por vía legislativa u otros medios apropiados**”. (el énfasis es nuestro).*



Siendo pues que, la presente propuesta legislativa, a su vez, establece un parámetro progresivo de tránsito de parte del contrato de locación de servicios al dispuesto por el Decreto Legislativo N° 728, ya que, también debe establecerse un parámetro correspondiente para poder ser aplicable el tránsito del trabajador de una contratación precaria al régimen laboral de la entidad pública, al serle aplicable el régimen laboral de la actividad privada, según sus dispositivos de creación y/o norma de la entidad.

Cabe indicarse que, la Casación N° 4336- 2015-ICA de fecha 17 de marzo de 2016, se ha precisado que “**...si se verifica el fraude en la contratación laboral se debe declarar la existencia de una relación laboral a plazo indeterminado, sin que esto signifique que adquiere la estabilidad laboral absoluta...**”. Con lo que, con la presente iniciativa legislativa, nos encontramos evitando la excesiva judicialización de las causas, contribuyendo así a que se evite el exceso de carga procesal inclusive en el Poder Judicial, por cuánto, los trabajadores que evidencien un fraude en su contratación laboral, no se verían en la obligación de realizar un proceso judicial, sino únicamente con la publicación de lo que se pretende sea ley con el presente proyecto.

Siendo necesario precisar que, con la presente propuesta legislativa, no se pretende ir en contrario a lo dispuesto por la Sentencia del Tribunal Constitucional contenida en el expediente N° 13-2021-AI³, sino más bien, de ratificar la progresividad de los derechos sociales de los trabajadores, pues la Constitución del Estado, en su artículo 10 cuando establece que “**El Estado reconoce el derecho universal y progresivo de toda persona a la seguridad social, para su protección frente a las contingencias que precise la ley y para la elevación de su calidad de vida**”,

Finalmente, esta propuesta legislativa se fundamenta en los siguientes artículos de la Constitución Política del Perú:

- **Artículo 22:** Reconoce el derecho al trabajo, la igualdad de trato y la protección de los derechos laborales.
- **Artículo 24:** Garantiza la estabilidad laboral y prohíbe la discriminación en el empleo.

II. EFECTOS DE LA NORMA EN LA LEGISLACIÓN NACIONAL

La presente iniciativa legislativa está formulada dentro del marco constitucional, por lo que no vulnera su texto en modo alguno; al contrario, materializa su justa aplicación a efectos de que no se continúe vulnerando los principios constitucionales de igualdad.

En ese sentido, la presente propuesta legislativa precisa que los trabajadores de la entidad, deben regirse por el régimen laboral de la actividad privada; es decir el Decreto Legislativo 728, debe estimarse dicha circunstancia para estos mismos,

³ Sentencia que determinó la inconstitucionalidad de la Ley 31131.



puesto que los instrumentos de gestión así lo establecen (***al existir inclusive trabajadores en la entidad bajo dicho régimen laboral***). Así mismo, hay que precisar que la presente iniciativa legislativa está formulada dentro del marco constitucional de los artículos 2°, 22°, 23°, 24°, y 26° de la Constitución Política del Perú, por lo que no vulnera su texto en modo alguno; al contrario, materializa su justa aplicación

La presente ley, busca el respeto a la contratación del personal dentro de las entidades públicas, bajo el régimen laboral dispuesto en sus respectivas normas de creación, los mismo que disponen el régimen laboral el establecido en el Decreto legislativo 728.

III. ANALISIS COSTO – BENEFICIO

La presente propuesta considera los siguientes costos y beneficios:

a. Impacto Presupuestal

La implementación de esta propuesta legislativa no generará un gasto significativo adicional para el Erario Nacional. Esto se debe a que los recursos necesarios para financiar la incorporación de los trabajadores bajo locación de servicios, al régimen laboral regulado por el Decreto Legislativo N° 728 pueden ser cubiertos a través de los recursos y el presupuesto ya asignados en cada entidad pública.

Asimismo, nuestra propuesta establece una progresividad en su implementación, el cual permitirá realizar las previsiones presupuestales para el su cumplimiento.

b. Beneficios de la Incorporación

Los beneficios se pueden desagregar de la manera siguiente

i. Para los trabajadores:

- Estabilidad laboral y económica: La inclusión en el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728 les otorgará derechos equivalentes a los de otros trabajadores, incluyendo estabilidad laboral, compensación por tiempo de servicios (CTS), gratificaciones, asignación familiar, entre otros derechos obtenidos por negociación colectiva.
- Reconocimiento de derechos: Garantiza igualdad de trato en derechos y obligaciones, eliminando la discriminación y consolidando su acceso a beneficios laborales permanentes.



ii. Para las entidades:

- Cumplimiento de la Constitución: Se posicionará como una institución pionera en la aplicación del principio de igualdad ante la ley, conforme a lo establecido en la Constitución Política del Perú.
- Mejora institucional: Contar con un personal motivado y comprometido fortalecerá la misión de cautelar la legalidad y garantizar el acceso a la justicia, consolidando la eficiencia y eficacia en su funcionamiento.
- Clima laboral positivo: La igualdad de derechos promoverá un ambiente laboral armónico, que contribuirá al desempeño de los trabajadores y al fortalecimiento de la institución.

iii. Para la sociedad:

- Calidad en los servicios: La motivación del personal, derivada de la mejora en sus condiciones laborales, se traducirá en un servicio más eficiente y de mayor calidad para la ciudadanía.
- Compromiso público: Los trabajadores, al sentirse respaldados y valorados por la institución, estarán mejor predispuestos para enfrentar desafíos y ofrecer soluciones eficaces en beneficio de la sociedad.

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

La presente iniciativa legislativa se encuentra enmarcada en las siguientes Políticas de Estado:

- Política 11: Promoción de la igualdad de oportunidades sin discriminación;
- Política 14: Acceso al empleo pleno, digno y productivo;
- Política 24: Afirmación de un Estado Eficiente y Transparente;
- Política 28: Plena Vigencia de la Constitución y de los Derechos Humanos y Acceso a la Justicia e Independencia Judicial.

Lima, 02 de Setiembre de 2025.