

**PROYECTO DE LEY QUE ELIMINA LOS  
SERVICES, LA INTERMEDIACIÓN Y LA  
TERCERIZACIÓN LABORAL A FIN DE  
GARANTIZAR LOS DERECHOS  
SOCIOLABORALES DE LA CLASE  
TRABAJADORA**

El Congresista de la República **AMÉRICO GONZA CASTILLO**, integrante del Grupo Parlamentario **PERÚ LIBRE**, en ejercicio del derecho de iniciativa legislativa que le confieren los artículos 102° y 107° de la Constitución Política del Perú, y de conformidad con lo establecido en los artículos 75° y 76° numeral 2 del Reglamento del Congreso de la República, presenta el siguiente Proyecto de Ley:

El Congreso de la República,  
Ha dado la siguiente ley;

**FÓRMULA LEGAL**

**LEY QUE ELIMINA LOS SERVICES, LA INTERMEDIACIÓN Y LA TERCERIZACIÓN  
LABORAL A FIN DE GARANTIZAR LOS DERECHOS SOCIOLABORALES DE LA  
CLASE TRABAJADORA**

**Artículo 1.- Objeto de la Ley**

La presente Ley tiene por objeto, eliminar los services, la intermediación y la tercerización laboral en las entidades a fin de garantizar los derechos sociolaborales de la clase trabajadora.

**Artículo 2.- Finalidad de la Ley**

La presente Ley tiene por finalidad, restituir los derechos sociolaborales de los trabajadores comprendidos en el injusto sistema de los services, la intermediación y tercerización laboral.

**Artículo 3.- Derogatoria**

Se deroga la Ley 29245, Ley que regula los servicios de tercerización y; la Ley 27626, Ley que regula la actividad de las empresas especiales de servicios de las cooperativas de los trabajadores, así como las normas derivadas, conexas y reglamentarias.

**Artículo 4.- Garantía para los trabajadores**

Los trabajadores que se encuentran comprendidos en el sistema de los services, intermediaron y/o tercerización laboral serán incorporados al régimen laboral mayoritario de la entidad, conservando su tiempo de servicio y todos los derechos sociolaborales adquiridos.



**AMÉRICO GONZA CASTILLO**  
Congresista de la República

"Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia"

## **DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA FINAL**

### **ÚNICA. - Reglamentación**

El Poder Ejecutivo a través de los sectores involucrados emiten las disposiciones reglamentarias pertinentes, para hacer efectivo lo dispuesto en la presente Ley, en un plazo no mayor de noventa (90) días calendario, a partir de su publicación.

Lima, febrero de 2026

## **EXPOSICION DE MOTIVOS**

### **I. FUNDAMENTOS DE LA PROPUESTA**

El derecho fundamental a la libertad de contratación ha sido reconocido en el inciso 14 del artículo 2 de la Constitución, en los términos siguientes: "Artículo 2. Toda persona tiene derecho: (...) A contratar con fines lícitos, siempre que no se contravengan leyes de orden público".

En relación con la libertad de contratación, el Tribunal Constitucional en su jurisprudencia ha dejado establecido que esta: garantiza la facultad para crear, modificar o extinguir una relación jurídica de carácter patrimonial, a través del acuerdo o convención de voluntades entre dos o más personas naturales o jurídicas. Igualmente, ha expresado que tal vínculo, fruto de la concertación de voluntades, debe estar referido a bienes o intereses que posean apreciación económica y que este resulta válido siempre que tenga un fin lícito y no contravenga las leyes de orden público (sentencia emitida en el Expediente 02221-2022-PA/TC, fundamento 3).

Puede afirmarse, por tanto, que el derecho a la libre contratación se fundamenta en el clásico principio de autonomía privada, el que, a su vez, dota al referido derecho de un doble contenido: Libertad de contratar, también llamada libertad de conclusión, que es la facultad de decidir cómo, cuándo y con quién se contrata; y, Libertad contractual, que forma parte de las denominadas libertades económicas que integran el régimen económico de la Constitución (...), también conocida como libertad de configuración interna, que es la facultad para decidir, de común acuerdo, el contenido del contrato (sentencia emitida en el Expediente 02175-2011-PA/TC, fundamento 7).

Precisamente, el Tribunal Constitucional advierte que la prohibición de tercerizar actividades que forman parte del núcleo del negocio a la que se refiere el reglamento de la ley, encuentra fundamento en la protección constitucional de los derechos laborales que la Constitución reconoce.

Debe tenerse presente que el artículo 23 de la Constitución ha establecido que: "Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador".

El TC sobre la constitucionalidad de las leyes que regulan la tercerización, sostuvo que tal disposición tiene como finalidad "proteger al trabajador como ser humano frente a cualquier lesión a su dignidad en la actividad laboral", de manera que lo que "se prohíbe es la clasificación del trabajador, situación que no puede ser objeto de especificación con carácter general, sino que debe ser evaluada según cada caso en concreto".

En relación con lo anterior, se aprecia, sin lugar a duda, que, cuando se establecen límites a determinadas figuras de vinculación empresarial, como la tercerización, a fin de evitar su desnaturalización, es porque se encuentra en juego el pleno respeto de la dignidad del trabajador y la igualdad de oportunidades en las relaciones laborales, entre otros principios aplicables a la materia.

Asimismo, es necesario destacar que el inciso 2 del artículo 26 del texto constitucional establece que la irrenunciabilidad de los derechos reconocidos por la norma fundamental y por la ley integra el conjunto de principios que deben observarse en el ámbito de las relaciones laborales. La finalidad de esta prohibición es evitar que los derechos de los trabajadores no sean reconocidos o que resulten menoscabados, cuando la tercerización se desnaturaliza.

Esa desnaturalización se origina, por ejemplo, cuando las actividades nucleares de la empresa se tercerizan y los trabajadores de la empresa tercerizadora acceden a menor porcentaje de utilidades que los de la empresa principal, aunque hayan realizado labores similares, pues las empresas de servicios tienen un porcentaje menor de porcentaje de participación de utilidades.

Tampoco se puede perder de vista la precarización del empleo, en términos de remuneración por la contratación temporal basada en los contratos de locación de servicios entre la empresa principal y la tercerizadora. Esa temporalidad constituye, además, un obstáculo para acceder a los derechos laborales colectivos, que tienen la categoría de fundamentales en nuestro ordenamiento jurídico y que el Estado tiene la obligación de garantizar y promover. A mayor abundamiento, estos derechos se convierten en inaccesibles cuando las empresas sólo cuentan con personal tercerizado en todo su proceso productivo o en las actividades que constituyen el núcleo del negocio. Se configura, entonces, el abuso del derecho, puesto que, aparentemente, no vulneran el principio de igualdad de oportunidades sin discriminación, al no existir un término válido de comparación de labores. En consecuencia, los beneficios laborales se reducen a los que pueda otorgar la empresa tercerizadora.

Por lo tanto, se debe interpretar los alcances de las libertades económicas en general, y la libertad de contratación en particular, en el marco de la normativa vigente que establece límites a la figura de la tercerización, con el objeto de evitar su desnaturalización. No se puede dejar de mencionar que la finalidad de los reglamentos es concretar la aplicación de las leyes, sin transgredirlas ni desnaturalizarlas.

Por esta razón, cuestiones que no son precisadas en las leyes, lo son en sus reglamentos, a fin de establecer criterios más específicos para su correcta aplicación. Así, por ejemplo, mientras que la Ley de Productividad y Laboral establece la existencia del período de prueba, su duración y la protección que otorga, su reglamento estipula cómo ha de proceder el empleador en casos de reingreso de trabajadores con contrato a plazo indefinido o sujetos a modalidad, y prevé, incluso, la exoneración en alguno de estos supuestos.

Al respecto, debe tenerse presente que, en la sentencia emitida en el Expediente 00006-2023-PI/TC, se dejó en claro que, de acuerdo con los artículos 3 y 4 de la Ley 29245: La tercerización es una figura de subcontratación que se aplica a la producción de bienes o a la prestación de servicios especializados para un contratante o empresa principal. Se caracteriza porque se realiza bajo la exclusiva dirección y control del contratista, que debe ser una empresa.

A ello debe añadirse que, en el ámbito de la tercerización, "El personal dependiente de la contratista puede desarrollar su trabajo en el local de la empresa usuaria, lo que da origen a la descentralización productiva al interior o insourcing, o puede hacerlo en otro lugar, configurándose así la descentralización productiva externa u outsourcing".

En consecuencia, la Ley 29245 y el Decreto Legislativo 1038, que regulan los servicios de tercerización, han establecido una serie de límites que, como ya se evidenciara, conforman el marco de actuación en el que deben operar las empresas que recurran a la figura de la tercerización.

Dentro de este marco, el Decreto Supremo 001-2022-TR modificó parte del reglamento de ambas normas legales, que originalmente fuera aprobado por el Decreto Supremo 006-2008-TR, como parte de esa modificación, se reglamentaron los límites a la tercerización de actividades que formen parte del núcleo del negocio, y se dispuso, asimismo, que el desplazamiento de trabajadores por parte de la empresa tercerizadora para el desarrollo de actividades que forman parte del núcleo del negocio, constituye una causal de desnaturalización de la tercerización, entre otras previsiones. El Tribunal Constitucional ha confirmado la constitucionalidad de las leyes que regulan la tercerización, incluyendo los límites que ellas imponen, y que el Decreto Supremo 001-2022-TR reglamenta, y ha mantenido las limitaciones legítimas que oportunamente se introdujeron en el ejercicio de derechos fundamentales de la empresa.

En tal sentido, la prohibición de tercerizar actividades que forman parte del núcleo del negocio, no vulnera ni amenaza de forma directa e inmediata el contenido constitucionalmente protegido de los derechos de los trabajadores, puesto que tales límites se encuentran plenamente justificados, como ya se expresara supra, por el respeto de la dignidad del trabajador y por el carácter irrenunciable de sus derechos en el marco de la Constitución.

Teniendo en cuenta lo anterior, este Tribunal aprecia que la prohibición de tercerizar actividades que forman parte del núcleo del negocio, si bien es cierto que incide en la libertad de emprender actividades económicas mediante la tercerización, como método de vinculación empresarial respecto a esas actividades; también lo es que, al igual que en el caso de la libertad de contratación, responde a la protección efectiva de la dignidad y demás principios que establecen el cauce y límites del desarrollo de las relaciones laborales, como el carácter irrenunciable de los derechos que la Constitución y la ley reconocen a los trabajadores.

Siendo ello así, cuando el Decreto Supremo 001-2022-TR establece pautas básicas para el adecuado uso de la figura de la tercerización, proscribiendo su desnaturalización (lo que incluiría casos en los que se tercerizan actividades que forman parte del núcleo del negocio), no por ello vulnera las facultades esenciales que se encuentran protegidas en el ámbito de la libertad empresarial. Antes bien, una normativa como la descrita solo establece los contornos jurídicos que encauzan el adecuado ejercicio del mencionado derecho, puesto que no todas las actividades que se realizan en una empresa son nucleares, aunque puedan ser principales.

Asimismo, Tribunal<sup>1</sup> advierte que como órgano de control de la Constitución considera que tiene el deber de cumplir con su función pacificadora de los conflictos constitucionales, ya que no solo debe resolver las controversias sometidas a su conocimiento, sino que también debe garantizar la unidad de criterio en la interpretación constitucional que lleven a cabo los diversos actores estatales. En consecuencia, la doctrina recogida en los fundamentos de esta sentencia debe servir de parámetro para dirimir las controversias sobre esta materia.

Por otro lado, las *services*, también conocidas como la intermediación laboral, reguladas en la Ley 27626, Ley que regula la actividad de las empresas especiales de servicios y de las cooperativas de los trabajadores, es el contrato de descentralización laboral entre una empresa (usuaria) que contrata a personal que realice trabajo temporales, especiales y complementarios, para lo cual recurre a un tercero (entidades de intermediación).

La intermediación tiene como objeto exclusivo la prestación de servicios de intermediación que involucra al personal que labora en el centro de trabajo o de operaciones de la empresa usuaria.

En el primer supuesto encontramos a las actividades temporales. Estas consisten en la contratación de una empresa de intermediación laboral o cooperativa de trabajadores para que destaque trabajadores con el fin de realizar labores temporales.

---

<sup>1</sup> Exp. N° 03097-2024-PA/TC

Según la norma estas labores temporales se pueden dar en dos casos: cuando la empresa usuaria necesita reemplazar a un trabajador o suplir a un trabajador de su planilla. Se puede dar cuando el trabajador ha tomado vacaciones o está de licencia por maternidad, se ha ido a hacer un curso fuera del país, o está descanso médico, etc.

Por las razones expuestas, resulta constitucional, necesaria y legítima la derogatoria de la Ley 29245, Ley que regula los servicios de tercerización y de la Ley 27626, Ley que regula la actividad de las empresas especiales de servicios de las cooperativas de los trabajadores, a fin de restituir derechos laborales, garantizar la estabilidad en el empleo público, fortalecer la negociación colectiva y reconstruir un Estado al servicio de la población, con trabajadores protegidos, capacitados y comprometidos con el interés general.

## **II. IDENTIFICACIÓN DEL PROBLEMA**

El artículo 23° de la Constitución establece que el Estado tiene como función la promoción de las condiciones para el progreso social y económico, en especial mediante políticas de fomento del empleo productivo y de educación para el trabajo. A su vez, dispone que ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador.

Las relaciones laborales han exigido históricamente el desarrollo e implementación de un marco normativo que se reconozca y proteja los derechos de los trabajadores. Esta propuesta legislativa busca asegurar que el vínculo contractual entre empleador y trabajador que se configure dentro de los límites establecidos por la Constitución y la ley. No obstante, con la transformación progresiva del mundo laboral y la creciente tendencia hacia la flexibilización laboral, ha surgido las figuras de la intermediación y la tercerización laboral como una modalidad jurídica que permite a las empresas delegar ciertas funciones o procesos a terceros.

Es por ello que, el artículo 2 de la Ley 29245, Ley que regula los servicios de tercerización, define la tercerización como la contratación de empresas para que desarrollen actividades especializadas u obras, siempre que aquellas asuman los servicios prestados por su cuenta y riesgo; cuenten con sus propios recursos financieros, técnicos o materiales; sean responsables por los resultados de sus actividades y sus trabajadores estén bajo su exclusiva subordinación. Constituyen elementos característicos de tales actividades, entre otros, la pluralidad de clientes, que cuente con equipamiento, la inversión de capital y la retribución por obra o servicio.

Sin restar mérito a los efectos positivos que puede traer la tercerización en relación con la producción de las empresas que utilizan dicha figura, no debe ignorarse las vulneraciones a los derechos de los trabajadores que se han dado como consecuencia

del uso abusivo de la tercerización. Así, empresas principales reducen su personal medular contratando tercerizadoras a un menor costo, sacrificando las condiciones sociolaborales de los trabajadores bajo la pretensión de buscar mayor competitividad empresarial. En esa misma línea, Toledo Toribio ha señalado que:

*"Si bien resulta innegable la importancia del outsourcing o tercerización, como herramienta de gestión de la empresa moderna que contribuye a hacerla competitiva, la utilización indiscriminada de dicha figura, incluso para el desarrollo de la actividad nuclear de la empresa, y, la intervención de empresas terceriza-doras que no cuentan con autonomía ni equipamiento propio, convierte a este mecanismo en un vehículo de abaratamiento de los costos laborales afectando los derechos de los trabajadores puesto que, para citar un ejemplo, el monto de las utilidades no sería el mismo entre lo percibido por el trabajador incluido en las planillas de la empresa principal y lo percibido por el trabajador de la empresa tercerista"<sup>2</sup>.*

Cabe también destacar que la inestabilidad en el empleo, derivada de los contratos de servicios entre la empresa principal y la tercerizadora, conlleva una remuneración precaria. Dicha temporalidad impide, además, el ejercicio de los derechos colectivos de los trabajadores, de carácter fundamental en nuestro marco legal y que el Estado tiene el deber de garantizar. Este acceso se ve bloqueado cuando las empresas operan exclusivamente con personal externalizado en su proceso productivo o en las áreas nucleares de su negocio.

En efecto, tal como manifestó el Ministerio de Trabajo en un escrito de contestación de la demanda<sup>3</sup>, en el Perú existe una grave problemática referida a la precarización laboral de los trabajadores. El uso de la figura de la tercerización ha sido indiscriminado y ha perjudicado gravemente a los trabajadores de diversos sectores. Por ejemplo, en el sector minero, "la brecha del salario anual promedio de los trabajadores directos de las compañías mineras es de 45% para el caso de planta y 39% para el personal de operaciones generales, en detrimento del salario anual de los otros trabajadores del sector en esas categorías." Asimismo; de acuerdo con la Planilla Electrónica a diciembre del año 2020, la remuneración promedio mensual de los trabajadores de las empresas con concesión minera es de S/.6,321.00, mientras que la remuneración promedio mensual de los trabajadores de la empresa contratista es de S/.2,900. Por lo tanto, la brecha salarial entre las empresas principales y las empresas contratistas es de 118%.

Actualmente, la intermediación laboral es una tendencia que ha ido creciendo, en el Perú existen alrededor de 650 empresas registradas que presentan estos servicios y más de

---

<sup>2</sup> Toledo Toribio, O. Crítica a la sentencia del Tribunal Constitucional peruano (Exp. N° 013-2014-PI/TC). Un sistema de tercerización laboral discriminatorio no puede ser constitucional. Revista Jurídica de la Universidad del Sur de Santa Catarina, Año XI, N° 22, p. 124.

<sup>3</sup> Exp. N° 03097-2024-PA/TC

100,000 trabajadores destacados bajo esta figura, que van desde cobertura temporal de una posición, hasta brindar servicios complementarios y especializados.

Si bien los servicios complementarios y especializados refieren a que las empresas realicen servicios como si fueran contratistas; lo cierto es que con el tiempo estos se han ido desvirtuando y pasando de brindar un servicio integral, a ser utilizados para realizar cesiones de personal. Como resultado de esto, el estado ha ido regulando más esta modalidad, señala André Montreuil, gerente nacional de ventas de The Adecco Group<sup>4</sup>.

Este panorama ha representado un reto para las empresas que brindan este servicio, tras este cambio una de las barreras perceptuales a las que todavía enfrenta esta figura es la vinculación a la informalidad, sin embargo, hoy por hoy existen grandes empresas dedicadas a este rubro que cuentan con procesos estrictos para cumplir la legislación laboral.

Mientras el mercado de la intermediación laboral sigue creciendo y especializándose, será necesarios más colaboradores, por ello es importante que el trabajador se sienta parte de una empresa en la que se pueda desarrollar y tenga la estabilidad que se requiere.

En tal sentido, la restricción legal a tercerizar las actividades centrales de una empresa constituye una violación directa o inmediata de los derechos constitucionales. Esta limitación encuentra su fundamento y justificación en dos principios superiores del ordenamiento jurídico: la protección de la dignidad esencial del trabajador y el carácter intocable e irrenunciable de sus derechos fundamentales, tal como están consagrados en la Constitución. En esencia, se debe priorizar la salvaguarda de estos bienes jurídicos supremos por encima de la flexibilidad absoluta que una empresa podría tener en su gestión.

Desde esta perspectiva, la actitud de algunas empresas representa no solo un claro ejemplo de abuso del derecho, sino además una grave amenaza para la concreción de los derechos laborales de todos los peruanos; causando un perjuicio a la clase trabajadora al utilizar estas figuras de las services, intermediación y tercerización laboral cuando estos realizan labores permanentes.

### **III. MARCO NORMATIVO**

- Constitución Política del Perú.
- Ley 29245, Ley que regula los servicios de tercerización.

---

<sup>4</sup> <https://gestion.pe/economia/management-empleo/services-en-peru-hay-mas-de-100000-trabajadores-bajo-modalidad-de-intermediacion-laboral-noticia/>

- Decreto Supremo 001-2022-TR, Decreto Supremo que modifica el Decreto Supremo 006-2008-TR, que aprueba el Reglamento de la Ley 29245 y del Decreto Legislativo 1038, que regulan los servicios de tercerización.
- Ley 27626, Ley que regula la actividad de las empresas especiales de servicios y de las cooperativas de los trabajadores.

#### **IV. EFECTOS DE LA NORMA EN LA LEGISLACIÓN NACIONAL**

De convertirse en ley, la presente iniciativa legislativa no modificará ninguna norma del ordenamiento jurídico nacional, pues, lo complementará y desarrollará en el marco de las competencias establecidas en artículo 102 de la Constitución Política del Perú.

El artículo 26 consagra los principios de igualdad de oportunidades sin discriminación, carácter irrenunciable de los derechos laborales y aplicación de la norma más favorable al trabajador. La ley de los servicios y la tercerización laboral contraviene estos principios al establecer tratos diferenciados injustificados entre los trabajadores al no gozar de los mismos derechos que otros trabajadores ya que precarizan las condiciones laborales, se limita el acceso a beneficios laborales plenos (CTS, utilidades, negociación colectiva), debilita la sindicalización, la libertad sindical y se produce la discriminación laboral entre trabajadores que realizan las mismas funciones.

La propuesta legislativa armoniza las leyes con principios constitucionales, principalmente el derecho a la igualdad sin discriminación, así como al derecho al trabajo en condiciones dignas y justas, reconocidas en los artículos 2 y 23 de la Constitución; asimismo, busca reconocer los derechos laborales de la clase trabajadora mediante el cual pretende fortalecer al estado institucionalmente eliminando los servicios y las empresas tercerizadoras que hacen uso indiscriminado y fraudulento de las figuras de la intermediación y de la tercerización laboral.

En consecuencia, la norma propuesta no vulnera ni se opone a otras disposiciones legales vigentes, sino que contribuye a la coherencia y uniformidad del sistema jurídico, conforme a los principios de equidad e igualdad de trato consagrados en la Constitución.

#### **V. ANÁLISIS COSTO BENEFICIO**

El presente proyecto de Ley beneficiará a la clase trabajadora que viene realizando labores de naturaleza permanentes en las entidades que hacen uso indiscriminado y fraudulento de las figuras de la intermediación y de la tercerización laboral, para abusar de forma desmedida de los trabajadores al no darles una remuneración justa, pagando muy poco por el trabajo realizado.

El costo de la propuesta legislativa no generará ni irrogará gastos adicionales a los recursos presupuestales del Ministerio de Economía y Finanzas, sin demandar recursos adicionales del Tesoro Público.

Con esta esta normativa, se reducirán conflictos laborales, con una mejora en la imagen institucional del Estado, que respeta los derechos laborales de los trabajadores evitando, los services, la tercerización y la intermediación para la prestación de sus servicios.

## VI. VINCULACIÓN CON EL ACUERDO NACIONAL

La presente iniciativa legislativa está vinculada a las siguientes Políticas de Estado del Acuerdo Nacional:

**Política 05:** "Gobierno en función de objetivos con planeamiento estratégico, prospectiva nacional y procedimientos transparentes". La presente iniciativa legislativa se compromete a impulsar las acciones del Estado sobre la base de un planeamiento estratégico que oriente los recursos y concierte las acciones necesarias para alcanzar los objetivos nacionales de desarrollo, crecimiento y adecuada integración a la economía global.

**Política 11:** "Promoción de Igualdad de Oportunidades sin Discriminación". La presente iniciativa legislativa se compromete 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<sup>5</sup>.

**Política 14:** "Acceso al empleo pleno, digno y productivo". La presente iniciativa legislativa promueve y propicia, 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

---

<sup>5</sup> <https://acuerdonacional.pe/politicas-de-estado-del-acuerdo-nacional/politicas-de-estado/politicas-de-estado-castellano/ii-equidad-y-justicia-social/11-promocion-de-la-igualdad-de-oportunidades-sin-discriminacion/>

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.

**Política 18:** "Búsqueda de la competitividad, productividad y formalización de la actividad económica". La presente iniciativa legislativa promueve la competitividad del país con el objeto de alcanzar un crecimiento económico sostenido que genere empleos de calidad e integre exitosamente al Perú en la economía global. La mejora en la competitividad de todas las formas empresariales, incluyendo la de la pequeña y micro empresa, corresponde a un esfuerzo de toda la sociedad y en particular de los empresarios, los trabajadores y el Estado, para promover el acceso a una educación de calidad, un clima político y jurídico favorable y estable para la inversión privada, así como para la gestión pública y privada. Asimismo, nos comprometemos a promover y lograr la formalización de las actividades y relaciones económicas en todos los niveles.

**Política 24:** "Afirmación de un Estado eficiente y transparente". La presente iniciativa legislativa se compromete a construir y mantener un Estado eficiente, eficaz, moderno y transparente al servicio de las personas y de sus derechos, y que promueva el desarrollo y buen funcionamiento del mercado y de los servicios públicos. Nos comprometemos también a que el Estado atienda las demandas de la población y asegure su participación en la gestión de políticas públicas y sociales, así como en la regulación de los servicios públicos en los tres niveles de gobierno. Garantizaremos una adecuada representación y defensa de los usuarios de estos servicios, la protección a los consumidores y la autonomía de los organismos reguladores.

## VII. VINCULACIÓN CON LA AGENDA LEGISLATIVA

Mediante Resolución Legislativa del Congreso de la República N°006-2024-2025-CR, aprobó la Agenda Legislativa para el Período Anual de Sesiones 2024-2025 publicado en el Diario Oficial El Peruano el 31 de octubre de 2024; en razón a ello, la presente iniciativa legislativa tiene relación con:

### **OBJETIVO I. DEMOCRACIA Y ESTADO DE DERECHO**

**Política de Estado 5.** Gobierno en función de objetivos con planeamiento estratégico, prospectiva nacional y procedimientos transparentes.

### **OBJETIVO II. EQUIDAD Y JUSTICIA SOCIAL**

**Política de Estado 11.** Promoción de la igualdad de oportunidades sin discriminación.

**Política de Estado 14:** Acceso al empleo pleno, digno y productivo.



**AMÉRICO GONZA CASTILLO**  
Congresista de la República

"Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia"

### **OBJETIVO III. COMPETITIVIDAD EN EL PAÍS**

**Política de Estado 18:** Búsqueda de la competitividad, productividad y formalización de la actividad económica.

### **OBJETIVO IV. ESTADO EFICIENTE, TRANSPARENTE Y DESCENTRALIZADO**

**Política de Estado 24:** Afirmación de un Estado eficiente y transparente