



PROYECTO DE LEY QUE AUTORIZA DE FORMA EXCEPCIONAL EL AUMENTO DE HORAS PEDAGÓGICAS POR SEMANA DE TIEMPO PARCIAL A TIEMPO COMPLETO DE DOCENTES DE INSTITUTOS DE EDUCACIÓN SUPERIOR (IES) Y ESCUELAS DE EDUCACIÓN SUPERIOR (EES) EN EL MARCO DE LA LEY 30512, LEY DE INSTITUTOS Y ESCUELAS DE EDUCACIÓN SUPERIOR Y DE LA CARRERA PÚBLICA DE SUS DOCENTES

El grupo parlamentario **PERÚ LIBRE**, a iniciativa del Congresista de la República que suscribe, **SEGUNDO TORIBIO MONTALVO CUBAS**, ejerciendo el derecho de iniciativa en la formación de leyes que le confiere el artículo 107° de la Constitución Política del Perú y conforme a lo dispuesto por los artículos 75° y 76° del Reglamento del Congreso de la República, propone el siguiente proyecto de Ley:

I. FÓRMULA LEGAL

**EL CONGRESO DE LA REPUBLICA;
HA DADO LA SIGUIENTE LEY**

LEY QUE AUTORIZA DE FORMA EXCEPCIONAL EL AUMENTO DE HORAS PEDAGÓGICAS POR SEMANA DE TIEMPO PARCIAL A TIEMPO COMPLETO DE DOCENTES DE INSTITUTOS DE EDUCACIÓN SUPERIOR (IES) Y ESCUELAS DE EDUCACIÓN SUPERIOR (EES) EN EL MARCO DE LA LEY 30512, LEY DE INSTITUTOS Y ESCUELAS DE EDUCACIÓN SUPERIOR Y DE LA CARRERA PÚBLICA DE SUS DOCENTES

Artículo 1. Incremento de la jornada laboral

Se autoriza, de manera excepcional y progresiva, el incremento de la jornada laboral de treinta a cuarenta horas pedagógicas semanales para los docentes nombrados en la Carrera Pública del Docente, regulada por la Ley 30512, Ley de Institutos y Escuelas de Educación Superior y de la Carrera Pública de sus Docentes y sus modificatorias.

Artículo 2. Requisitos para el incremento de la jornada laboral

Para acceder al incremento de la jornada laboral a cuarenta horas pedagógicas semanales, el docente nombrado debe cumplir concurrentemente con los siguientes requisitos:

- a) Contar con un mínimo de cuatro años de experiencia continua en el ejercicio de la docencia con una jornada de treinta horas pedagógicas en institutos o escuelas de educación superior públicos, previa a la fecha de entrada en vigor de la presente ley.
- b) Manifestar su consentimiento expreso mediante solicitud escrita dirigida a la dirección del Instituto de Educación Superior (IES) o Escuela de Educación Superior (EES) público de origen, para su canalización ante la Dirección Regional de Educación (DRE) o la que haga sus veces.

- c) Que la plaza de destino se encuentre debidamente registrada en el Aplicativo Informático para el Registro de Centralizado de Planillas y de Datos de los Recursos Humanos del Sector Público (AIRHSP) y cuente con la disponibilidad presupuestal correspondiente.

Artículo 3. Situación de los docentes nombrados bajo los alcances de la Ley 32086, Ley que dispone el nombramiento extraordinario de los docentes contratados en los institutos y escuelas de educación superior tecnológicos, artísticos, de folklore, de música y pedagógicos públicos, a fin de fortalecer la carrera pública del docente

Los docentes que hayan accedido a la condición de nombrados en plazas de treinta horas pedagógicas semanales en virtud de la Ley 32086 —Ley que dispone el nombramiento extraordinario de los docentes contratados en los institutos y escuelas de educación superior tecnológicos, artísticos, de folklore, de música y pedagógicos públicos, a fin de fortalecer la carrera pública del docente—, pueden solicitar el incremento de su jornada laboral a cuarenta horas pedagógicas semanales, sujeto a la evaluación de las necesidades académicas de la institución, la optimización de la oferta formativa y la disponibilidad presupuestal de la entidad correspondiente, conforme a las disposiciones reglamentarias del Ministerio de Educación.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

PRIMERA. Financiamiento

La implementación de lo dispuesto en la presente ley se financia con cargo al presupuesto institucional de los pliegos respectivos, según corresponda, y en el marco de las leyes anuales de presupuesto del sector público, sin demandar recursos adicionales al tesoro público.

SEGUNDA. Disposiciones adicionales

El Poder Ejecutivo, a propuesta del Ministerio de Educación y en coordinación con el Ministerio de Economía y Finanzas, aprueba las disposiciones adicionales que sean necesarias para la aplicación de la presente ley.

Lima, 25 de mayo de 2026.



Firmado digitalmente por:
CERRON ROJAS Waldemar
Jose FAU 20161749126 hard
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 01/06/2026 18:15:22-0500



Firmado digitalmente por:
MONTALVO CUBAS Segundo
Toribio FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 01/06/2026 03:22:22-0500



Firmado digitalmente por:
AGÜERO GUTIERREZ Maria
Antonieta FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 01/06/2026 16:57:15-0500



Firmado digitalmente por:
CRUZ MAMANI Flavio FAU
20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 01/06/2026 15:51:06-0500



Firmado digitalmente por:
ESPIRITU CAVERO Raul FAU
20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 01/06/2026 16:07:46-0500



Firmado digitalmente por:
CRUZ MAMANI Flavio FAU
20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 01/06/2026 15:51:35-0500



Firmado digitalmente por:
MITA ALANOCA Isaac FAU
20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 01/06/2026 16:22:24-0500

PROYECTO DE LEY QUE AUTORIZA DE FORMA EXCEPCIONAL EL AUMENTO DE HORAS PEDAGÓGICAS POR SEMANA DE TIEMPO PARCIAL A TIEMPO COMPLETO DE DOCENTES DE INSTITUTOS DE EDUCACIÓN SUPERIOR (IES) Y ESCUELAS DE EDUCACIÓN SUPERIOR (EES) EN EL MARCO DE LA LEY 30512, LEY DE INSTITUTOS Y ESCUELAS DE EDUCACIÓN SUPERIOR Y DE LA CARRERA PÚBLICA DE SUS DOCENTES

II. EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

2.1. FUNDAMENTOS DE LA PROPUESTA

Fundamentación fáctica de la propuesta

La propuesta legislativa, bajo análisis, tiene por objetivo la conversión de la jornada laboral de docentes nombrados de Institutos de Educación Superior Públicos de treinta (30) horas pedagógicas semanales a jornada completa de cuarenta (40) horas pedagógicas semanales, a fin de tutelar el principio laboral de igualdad de oportunidades sin discriminación en el régimen laboral docente de la Ley 30512, Ley de Institutos y Escuelas de Educación Superior y de la Carrera Pública de sus Docentes, siempre que cumpla los siguientes requisitos:

- a) Contar con un mínimo de cuatro años de experiencia continua en el ejercicio de la docencia con una jornada de treinta horas pedagógicas en institutos o escuelas de educación superior públicos, previa a la fecha de entrada en vigor de la presente ley.
- b) Manifiestar su consentimiento expreso mediante solicitud escrita dirigida a la dirección del Instituto de Educación Superior (IES) o Escuela de Educación Superior (EES) público de origen, para su canalización ante la Dirección Regional de Educación (DRE) o la que haga sus veces.
- c) Que la plaza de destino se encuentre debidamente registrada en el Aplicativo Informático para el Registro de Centralizado de Planillas y de Datos de los Recursos Humanos del Sector Público (AIRHSP) y cuente con la disponibilidad presupuestal correspondiente.

Asimismo, docentes que hayan accedido a la condición de nombrados en plazas de treinta horas pedagógicas semanales en virtud de la Ley 32086 —Ley que dispone el nombramiento extraordinario de los docentes contratados en los institutos y escuelas de educación superior tecnológicos, artísticos, de folklore, de música y pedagógicos públicos, a fin de fortalecer la carrera pública del docente—, pueden solicitar el incremento de su jornada laboral a cuarenta horas pedagógicas semanales, sujeto a la evaluación de las necesidades académicas de la institución, la optimización de la oferta formativa y la disponibilidad presupuestal de la entidad correspondiente, conforme a las disposiciones reglamentarias del Ministerio de Educación.

AL respecto, cabe precisar que la “**Jornada laboral docente**: Es el régimen de dedicación de los docentes de la carrera pública establecida por la Ley N°30512 según el régimen laboral, ésta puede ser a tiempo completo o tiempo parcial. Los docentes que laboran a tiempo completo tienen una jornada laboral de cuarenta horas pedagógicas por semana de las cuales desarrollan un máximo de veinte horas lectivas. Los docentes que laboran a tiempo parcial tienen una jornada laboral menor a cuarenta horas pedagógicas por semana, pueden realizar actividades no lectivas.

Al respecto, se tiene que en el régimen de la Ley 30512 existen docentes a **tiempo completo** y a **tiempo parcial**, siendo el caso que los primeros tienen mayores beneficios en la medida que tienen una jornada laboral de cuarenta (40) horas pedagógicas por semana, siendo el caso que dentro de ese periodo de tiempo, pueden realizar un máximo de veinte (20) horas lectivas, a diferencia de los docentes a tiempo parcial que realizan una jornada laboral menor de horas, pudiendo incluso realizar sus funciones en actividades no lectivas, a fin de entender estas categorías, los numerales 5.8 y 5.9 de la Resolución Viceministerial 019-2021-MINEDU, precisan lo siguiente:

Horas lectivas	Horas no lectivas
Son horas de trabajo académico contempladas en el plan curricular. En el área de Docencia, la <u>hora pedagógica en actividad lectiva equivale a cuarenta y cinco (45) minutos y puede ser de teoría o de práctica</u>	Son horas de <u>trabajo académico</u> adscritas a la jornada laboral del docente. En el área de <u>Docencia</u> , la <u>hora pedagógica en actividad no lectiva equivale a sesenta (60) minutos</u> . Para los puestos del área de <u>Gestión pedagógica</u> la <u>hora pedagógica equivale a sesenta (60) minutos</u> . Estas no están contempladas en el plan curricular, pero se desarrollan en espacios y condiciones establecidas por el IESP / EESP público con el fin de alcanzar las competencias del Perfil de egreso de los estudiantes. Se consideran como horas no lectivas las <u>actividades correspondientes al diseño y desarrollo académico, desarrollo institucional, seguimientos y servicios de apoyo al estudiante y egresado, investigación e innovación, supervisión de la práctica pre profesional, pasantías u otras experiencias formativas en situaciones reales de trabajo y estrategias de articulación con la Educación Básica, entre otras actividades relacionadas a los programas de estudios.</u>

Cabe señalar que, según indica el MINEDU, si bien la existencia de docentes a tiempo parcial tiene como objetivo cubrir las horas disponibles que necesitan los institutos y escuelas de educación superior pedagógica (IESP/ESSP) públicas, para completar las horas requeridas de sus planes de estudios, dicha distribución de horas fomenta un tratamiento diferenciado no justificado, en la medida que la contratación de docentes a tiempo parcial se realiza de mayor medida para cubrir la prestación de servicios educativo que debería ser realizado por docentes a tiempo completo, por lo que este personal docente se avoca a tareas de Gestión Pedagógica, las cuales generan otros beneficios, así se evidencia una desnaturalización de esta modalidad.

Sobre el particular, debe considerarse que dentro del régimen laboral de la Ley 30512 se presentan las siguientes situaciones en desmedro de los docentes a tiempo parcial:

- i. La Ley 30512 restringe el acceso a cargos directivos y jerárquicos a los docentes a tiempo parcial en la medida que se dispone que dichos cargos solo pueden ser ocupados por docentes a tiempo completo. Así, solo un 15% de docentes a tiempo parcial accede a encargaturas o puestos jerárquicos, mientras que el 60% de dichas encargaturas las ocupan docente a tiempo completo.
- ii. Existen restricciones para la participación de docentes a tiempo parcial en las comisiones de evaluación.
- iii. La brecha salarial se ha incrementado censurablemente en la medida que se viene abusando de la contratación de docentes a tiempo parcial para cubrir la mayor parte de horas de los planes de estudios. Al respecto, la remuneración de un docente a tiempo parcial equivale a S/ 2,202.10 soles mientras que para docentes a tiempo completo equivale a S/ 2,935.38 soles.

Lo antes expuesto, tiene su sustento fáctico en el número de docentes con jornada de 30 horas, por región de IES/IEST, precisando su condición de nombrados y contratados:

REGION	IES / IEST	NOMBRADOS	CONTRATADOS	TOTAL
		PEA	PEA	PEA
AREQUIPA	0481085 PEDRO P. DIAZ	7	0	7
CAJAMARCA	1385095 CEFOP CAJAMARCA	0	7	7
CALLAO	0597237 SIMON BOLIVAR	30	7	37
ICA	1118557 NASCA	4	3	7
	0332361 NACIONES UNIDAS	8	8	16
	0337915 ARGENTINA	37	17	54
	0337931 DISEÑO Y COMUNICACION	2	5	7
	0450114 JOSE PARDO	12	5	17
	0478412 MARIA ROSARIO ARAOZ PINTO	32	10	42
	0623082 JULIO CESAR TELLO	23	2	25
	0705012 GILDA LILIANA BALLIVIAN ROSADO	15	1	16
	1064971 MANUEL SEOANE CORRALES	3	0	3
	1065010 JUAN VELASCO ALVARADO	3	1	4
	1065051 MISIONEROS MONFORTIANOS	4	0	4
LIMA METROPOLITANA	1065135 ANTONOR ORREGO ESPINOZA	18	1	19
	1065176 LUIS NEGREIROS VEGA	3	1	4
	1065259 RAMIRO PRIALE	5	3	8
	1065291 HUAYCAN	3	0	3
	1065333 VILLA MARIA	4	0	4
	1065499 ARTURO SABROSO MONTOYA	1	0	1
	1065572 CARLOS CUETO FERNANDINI	17	12	29
	1065614 SAN FRANCISCO DE ASIS	0	1	1
	1065655 MANUEL AREVALO CACERES	6	3	9
	1355676 LURIN	2	0	2
	1529825 FE Y ALEGRIA 61 - SANTA RAFAELA MARIA	0	1	1
	0644013 VICTOR RAUL HAYA DE LA TORRE	2	0	2
	1065093 SAN PEDRO DEL VALLE DE MALA	0	1	1
LIMA PROVINCIAS	1065218 OYON	0	1	1
	1065531 CAÑETE	2	0	2
	1124833 PACARAOS	0	1	1
	1124957 CHANCAY	0	1	1
	1614262 NICANOR MUJICA ALVAREZ CALDERON	1	0	1
PIURA	0635995 ALMIRANTE MIGUEL GRAU	3	0	3
UCAYALI	0584722 SUIZA	0	2	2
TOTAL		247	94	341

Del cuadro antes expuesto podrá advertirse que en los Institutos de educación Superior (IES) e Institutos de Educación Superior Tecnológica (IEST) públicos a nivel nacional existen 341 docentes a tiempo parcial, entre nombrados y contratados, quienes evidentemente no tienen los mismos beneficios que docentes a tiempo completo que realizan una jornada laboral de cuarenta (40) horas. Por su parte, en el caso de Institutos de Educación Superior Pedagógico (IESP) y Escuelas de

Educación Superior Pedagógica (EESP) se tiene la siguiente situación respecto a los docentes a tiempo parcial¹:

REGIÓN - INSTITUCIÓN	CONDICION LABORAL		Total general
	CONTRATADO	NOMBRADO	
ICA	1		1
CARLOS MEDRANO VASQUEZ	1		1
LIMA METROPOLITANA	6	2	8
EMILIA BARCIA BONIFFATTI	5		5
MANUEL GONZALEZ PRADA	1	2	3
LIMA PROVINCIAS		2	2
SAN JOSE MARIA ESCRIVA		2	2
LORETO	2		2
EDISLAO MERA DAVILA	2		2
Total general	9	4	13

En este punto, resulta importante resaltar que la propuesta de conversión de plazas de docentes a tiempo parcial a plazas de docentes a tiempo completo, permitirá a la población docente antes mencionadas acceder a una mejora de sus remuneraciones a fin de equiparar su situación con la de los docentes a tiempo completo, incluso incrementar la posibilidad de asumir cargos de mayor responsabilidad.

En definitiva, con la presente iniciativa legislativa, se permitirá la conversión de la jornada laboral de docentes nombrados de Institutos de Educación Superior Públicos de treinta (30) horas pedagógicas semanales a jornada completa de cuarenta (40) horas pedagógicas semanales.

Fundamentación jurídica de la propuesta

Al respecto, el numeral 2 del artículo 2 y numeral 1 del artículo 26 de la Constitución Política del Perú establece:

“Artículo 2°.- Toda persona tiene derecho:

(...)

2. A la igualdad ante la ley. Nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquiera otra índole.

¹ Información contenida en el Oficio 02159-2025-MINEDU/VMGP-DIGEDD-DIFOD, del 2 de octubre de 2025, remitido a esta Comisión.

(...)

Artículo 26°.- *En la relación laboral se respetan los siguientes principios:*

1. *Igualdad de oportunidades sin discriminación.*

(...)”

Por su parte, el artículo 1 del Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), establece lo siguiente sobre el tema:

“Artículo 1°

1. *A los efectos de este Convenio, el término discriminación comprende:*

(a) *Cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación;*

(b) **Cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación** que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados.

2. **Las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas como discriminación.**

3. *A los efectos de este Convenio, los términos empleo y ocupación incluyen tanto el acceso a los medios de formación profesional y la admisión en el empleo y en las diversas ocupaciones como también las condiciones de trabajo.”*

(Resaltado nuestro)

Por su parte, el Tribunal Constitucional ha precisado en el Expediente 04299-2007-AA/TC, del 18 de octubre de 2007, lo siguiente:

*“La discriminación en materia laboral aparece cuando se afecta al trabajador en sus características innatas como ser humano (lo propio y privativo de la especie), o cuando se vulnera la cláusula de no discriminación prevista por la Constitución. Asimismo **la discriminación en materia laboral, strictu sensu, se acredita por los dos tipos de acciones siguientes:** 1) **acción directa:** cuando la conducta del empleador forja una distinción basada en una razón inconstitucional. En esta hipótesis, la **intervención y el efecto perseguibles se fundamentan en un juicio y una decisión carente de razonabilidad y proporcionalidad,** y 2) **por acción indirecta:** cuando la conducta del empleador forja **una distinción basada en una discrecionalidad antojadiza y veleidosa revestida con la apariencia de “lo constitucional”**, cuya intención y efecto perseguible, empero, son intrínsecamente discriminatorios para uno o más trabajadores.*

Por tanto, dichas acciones proscritas por la Constitución pueden darse en las condiciones o circunstancias siguientes:

- **Acto de diferenciación arbitraria al momento de postular a un empleo.**

- **Acto de diferenciación arbitraria durante la relación laboral** (formación y capacitación laboral, promociones, **otorgamiento de beneficios**, etc.)”

De lo expuesto, si bien es posible colegir que no todo comportamiento que establezca distinciones resulta ser un acto discriminatorio, en el ámbito laboral existe una serie de desigualdades que exigen un conjunto de medidas dirigidas a efectivizar la aplicación de dicho derecho, a fin de que el derecho a la igual no solo sea un reconocimiento formal, sino que se materialice en una igualdad de oportunidades para el ejercicio de los derechos fundamentales de las personas.

En el presente caso, se presenta una situación particular entre el tratamiento remunerativo ofrecido por el Estado para docentes a tiempo parcial y completo sujetos a la Ley 30512, dado que la remuneración se encuentra en función al número de horas (lectivas o no lectivas) realizadas a la semana, impidiéndose por mandato legal que los docentes a tiempo parcial realicen funciones por más de treinta (30) horas semanales, situación que incluso trae consigo otras consecuencias negativas para los docentes a tiempo parcial en la medida que no pueden acceder de forma libre a cargos de mayor responsabilidad.

Cabe señalar que, si bien el MINEDU señala que la contratación de docentes a tiempo parcial se sustenta en la necesidad de cubrir las horas de los planes de estudios que no pueden ser cubiertos con el numeral de docentes a tiempo completo que cuenta, esta justificación se desnaturaliza al entregarse la mayor parte de la carga horario a los docentes a tiempo parcial, en buena cuenta, una modalidad de contratación que debería ser la excepción se convierte en regla a fin de asignar mayores recursos a la contratación de docentes a tiempo completo, con los beneficios que corresponden a esta clase de docentes, por lo que la presente propuesta legislativa busca corregir esta situación asimétrica.

En tal sentido, por los motivos antes expuestos se establece que la presente propuesta legislativa es no contraviene la Constitución Política del Perú y guarda concordancia con los dispositivos legales nacionales.

III. ANALISIS DEL IMPACTO DE LA VIGENCIA DE LA NORMA EN LA LEGISLACIÓN NACIONAL

La iniciativa legislativa no colisiona con la Constitución Política del Perú, ni norma de similar jerarquía, por lo tanto, la presente iniciativa legislativa se encuentra dentro del marco constitucional vigente; que a continuación se fundamenta:

Artículo 2. *Toda persona tiene derecho:*

2. A la igualdad ante la ley. Nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquiera otra índole.”

15. A trabajar libremente, con sujeción a ley.”

Artículo 22. *El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona.*

Artículo 26.- *En la relación laboral se respetan los siguientes principios:*

- 1. Igualdad de oportunidades sin discriminación.*
- 2. carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley.*
- 3. interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma.*

IV. ANALISIS COSTO BENEFICIO

Lo dispuesto en la presente Ley no irroga gastos adicionales al estado ni modificatoria del presupuesto del Estado peruano, por el contrario, tiene como objetivo atender una situación de discriminación indirecta propiciada por la aplicación masiva de la contratación de docentes a tiempo parcial bajo la Ley 30512.

En este punto, resulta pertinente destacar que, el propósito del artículo 79 de la Constitución es evitar que las propuestas legislativas produzcan nuevos desembolsos o gastos no contemplados en el presupuesto del año fiscal vigente, y que tampoco puedan aumentar los gastos públicos ya contemplados en ese presupuesto público. Sin embargo, dicha restricción no obstaculiza que una propuesta legislativa presentada por los legisladores pueda establecer una base legal, para que, posteriormente, dentro de las competencias del Poder Ejecutivo, este establezca o considere la incorporación de nuevos recursos en la Ley del Presupuesto anual

siguiente, para cubrir los costos que eventualmente necesiten su ejecución (Sentencia 0018-2021-PI/TC, fundamento 179)

Al contrario, si bien se incrementa el monto a pagar por la conversión de plazas, no puede perderse de vista que dicho gasto se realizará para cubrir horas lectivas y no lectivas necesarias para la prestación del servicio educativo en entidades sujetas a las Ley 30512, debe resaltarse que no se afecta la vigente Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2026, máxime si la Disposición Complementaria Final de la presente propuesta normativa difiere la conversión de plazas para el siguiente ejercicio presupuestal.

V. VINCULACIÓN CON EL ACUERDO NACIONAL

La presente iniciativa legislativa tiene relación directa con las políticas de Estado en función a la Agenda Legislativa, según se detalla:

Política de Estado: 11. PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES SIN DISCRIMINACIÓN, respecto al siguiente tema:

“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.”

Política de Estado: 14. ACCESO AL EMPLEO PLENO, DIGNO Y PRODUCTIVO, respecto al siguiente tema:

“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”.

VI. VINCULACIÓN CON EL ACUERDO DE LA AGENDA LEGISLATIVA

La presente iniciativa legislativa tiene relación directa con las políticas de Estado, según se detalla:

“Igualdad Salarial y de Género: Se mantiene el enfoque en el cumplimiento de la Ley 30709, que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres, exigiendo cuadros de categorías y funciones objetivos”.