CÁMARA DE DIPUTADOS
ÁREA DE TRÁMITE DOCUMENTARIO
RECIBIDO
PROPOSICIÓN LEGISLATIVA
00880-2026-2031-CD
RU 70307-CD
19 NOVIEMBRE 2026 10:25 a. m.
FIRMADO DIGITALMENTE: ASABARIAN

PROPOSICIÓN LEGISLATIVA DE REFORMA CONSTITUCIONAL QUE MODIFICA EL ARTÍCULO 28 DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL PERÚ, A FIN DE FORTALECER LAS NEGOCIACIONES COLECTIVAS

El Diputado de la República que suscribe **FERNANDO ALBERTO GARCÍA HUBY**, miembro del Grupo Parlamentario Partido del Buen Gobierno; en el ejercicio del derecho de iniciativa legislativa que le confiere el artículo 107° de la Constitución Política del Perú y conforme lo establecen los artículos 104º, 106° y 107° del Reglamento de la Cámara de Diputados, presenta la iniciativa legislativa siguiente:

I. FÓRMULA LEGISLATIVA

LEY DE REFORMA CONSTITUCIONAL QUE MODIFICA EL ARTÍCULO 28 DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL PERÚ, A FIN DE FORTALECER LAS NEGOCIACIONES COLECTIVAS

Artículo 1. Objeto de la Ley

La presente Ley tiene por objeto modificar el artículo 28 de la Constitución Política del Perú para fortalecer las negociaciones colectivas en los sectores público y privado, estableciendo una protección general de los convenios colectivos válidamente celebrados frente a su desconocimiento o modificación unilateral arbitraria y, en el sector estatal, reglas especiales para las cláusulas con incidencia económica conforme al régimen presupuestal.

Artículo 2. Modificación del Artículo 28 de la Constitución Política del Perú

Se modifica el numeral 2 del Artículo 28 de la Constitución Política del Perú en los siguientes términos:

> ***Artículo 28.*** *El Estado reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga. Cautela su ejercicio democrático:*

1. *Garantiza la libertad sindical.*

2. *Fomenta la negociación colectiva y promueve formas de solución pacífica de los conflictos laborales. La convención colectiva tiene fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado.* ***Los convenios colectivos válidamente celebrados obligan a las partes y no pueden ser desconocidos, modificados ni dejados sin efecto unilateralmente de manera arbitraria por leyes, decretos de urgencia o disposiciones dictadas con posterioridad a su celebración. En el sector estatal, las cláusulas con incidencia económica se negocian y ejecutan con arreglo a los principios de previsión y provisión presupuestal y de equilibrio presupuestario, conforme a la Constitución y la ley. La ley establece garantías para su programación, ejecución y cumplimiento efectivo.***

3. *Regula el derecho de huelga para que se ejerza en armonía con el interés social. Señala sus excepciones y limitaciones.*

Miguel Huaman Cornejo

Fernando García Huby

Nery Fernandez Nina
Volero

Rossana Alayza

Georgina Duarte

Gloria Huache Pizarro
Diputada

Romina Uribe Sáenz
Diputada

Jessica Benitez B.

Luis Quispe Candia

Nora Llaque

Edwin Espinoza

II. EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

En 1897, Sidney y Beatrice Webb utilizaron el concepto de negociación colectiva y su relevancia, afirmando que *"(...) the necessary Common Rules can be enforced only by two methods, Collective Bargaining and Legal Enactment."*[1] que se traduce al español como "las Reglas Comunes necesarias solo pueden hacerse cumplir por dos vías: la negociación colectiva y la vía legislativa."

Es ese antecedente con más de un siglo de antigüedad el que comienza a abordar en textos académicos la importancia de las negociaciones colectivas y la necesidad de poder otorgarles un grado de ley, con el objetivo de evitar abusos por parte de los empleadores o el eventual incumplimiento de los convenios colectivos. Es justamente ese principio que fue adoptado en nuestro país en sus diversas constituciones, cuya última presencia expresa estuvo en la Constitución Política del Perú de 1979.

El Artículo 54 de la Constitución Política del Perú de 1979, indicaba textualmente que *"las convenciones colectivas de trabajo entre trabajadores y empleadores tienen fuerza de ley para las partes. El Estado garantiza el derecho a la negociación colectiva. La ley señala los procedimientos para la solución pacífica de los conflictos laborales."*[2]

En el Artículo 55 del mismo texto constitucional, se indicaba que *"las huelgas es derecho de los trabajadores. Se ejerce en la forma que establece la ley."*[3] Sin embargo la Constitución Política del Perú de 1993, nuestra actual Carta Magna, en su **Artículo 28 establece que** *"el Estado reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga. Cautela su ejercicio democrático: 1. Garantiza la libertad sindical. 2. Fomenta la negociación colectiva y promueve formas de solución pacífica de los conflictos laborales. La convención colectiva tiene fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado. 3. Regula el derecho de huelga para que se ejerza en armonía con el interés social. Señala sus excepciones y limitaciones."*[4]

Esto evidencia una diferencia considerable entre las Constituciones de 1993 y 1979. El texto de 1979, que mencionaba la "fuerza de ley para las partes", otorgaba al convenio colectivo un rango normativo pleno; sin embargo, la fórmula de 1993 que utiliza la expresión de "fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado", condiciona

---

[1] https://archive.org/details/industrialdemocr00webbuoft/page/n7/mode/1up
[2] https://www3.congreso.gob.pe/Docs/sites/webs/quipu/constitu/1979.htm
[3] https://www3.congreso.gob.pe/Docs/sites/webs/quipu/constitu/1979.htm

4 https://www3.congreso.gob.pe/Docs/constitucion/constitucion/index.html#p=1

esa fuerza a lo estrictamente pactado, **dejando fuera de protección constitucional expresa aspectos como la duración o la proyección económica futura del convenio**.

Cuadro comparativo del texto constitucional vigente con la modificación propuesta:

Artículo 28 de la Constitución Política del Perú (actual)	Modificación planteada para el Artículo 28 de la Constitución Política del Perú
El Estado reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga. Cautela su ejercicio democrático: 1. Garantiza la libertad sindical. 2. Fomenta la negociación colectiva y promueve formas de solución pacífica de los conflictos laborales. La convención colectiva tiene fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado. 3. Regula el derecho de huelga para que se ejerza en armonía con el interés social. Señala sus excepciones y limitaciones.	El Estado reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga. Cautela su ejercicio democrático: 1. Garantiza la libertad sindical. 2. Fomenta la negociación colectiva y promueve formas de solución pacífica de los conflictos laborales. La convención colectiva tiene fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado. **Los convenios colectivos válidamente celebrados obligan a las partes y no pueden ser desconocidos, modificados ni dejados sin efecto unilateralmente de manera arbitraria por leyes, decretos de urgencia o disposiciones dictadas con posterioridad a su celebración. En el sector estatal, las cláusulas con incidencia económica se negocian y ejecutan con arreglo a los principios de previsión y provisión presupuestal y de equilibrio presupuestario, conforme a la Constitución y la ley. La ley establece garantías para su programación,**

	ejecución y cumplimiento efectivo. 3. Regula el derecho de huelga para que se ejerza en armonía con el interés social. Señala sus excepciones y limitaciones.

2.1. La Academia respecto al texto constitucional de 1993 en materia de negociación colectiva

Jorge Toyama Miyagusuku analiza la posición del convenio colectivo dentro de la jerarquía normativa peruana bajo la Constitución de 1993 y la aplicación de los artículos 62 y 103 de la Constitución a los convenios colectivos.[5] En su mencionado artículo indica que el convenio colectivo no es un contrato civil ordinario, así que no le aplican ni el artículo 62, sobre libertad de contratar ni el artículo 103 sobre irretroactividad de las leyes de la Constitución. Al tener una naturaleza jurídica propia, el convenio colectivo queda sujeto a un régimen constitucional específico (el del artículo 28) y no al de los contratos comunes, lo cual justifica que una ley posterior sí pueda modificar sus efectos hacia adelante sin que eso se considere una afectación a derechos contractuales adquiridos.

El autor Daniel Ulloa Millares revisa el desarrollo jurisprudencial y normativo del artículo 28 de la Constitución de 1993, incluyendo la interpretación del Tribunal Constitucional sobre el artículo 54 de la Constitución de 1979 como antecedente de "la efectiva realización del derecho a la negociación colectiva de los trabajadores".[6]

En el año 2011, el Estudio Jurídico Ling Santos en su sitio web, estableció la diferencia doctrinal entre "fuerza de ley" (Constitución de 1979) y "fuerza vinculante (Constitución de 1993). Sobre lo que implicaba la fuerza de ley reconocida en la Constitución de 1979, mencionan que (...) *"su alcance en efectos jurídicos, como norma con rango de ley, a todas las personas"*. Por otro lado, abordan las consecuencias sobre el término de fuerza vinculante, reconocido por la Constitución de 1993, indicando que *"la aplicación automática de los convenios colectivos a las relaciones individuales comprendidas en la unidad negocial"* y que *"su relativa imperatividad, la que solo puede disponer*

[5] https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/themis/article/view/11522
[6] https://www.spdtss.org.pe/wp-content/uploads/2021/09/Laborem11-13-28.pdf

su mejora, pero no su disminución"[7]

Estas ambigüedades han facilitado una interpretación amplia de los alcances de las negociaciones colectivas, emitiéndose diversas normas que suelen traer consigo interpretaciones contrarias a los derechos de los trabajadores

2.2. Incumplimientos a los convenios colectivos a lo largo de los años

El incumplimiento de los convenios colectivos ha sido una situación lamentablemente común en nuestro país, siendo registradas diversas situaciones a través de los medios de comunicación del país, algunas de las cuales se detallan en el presente punto de la exposición de motivos.

[7] https://www.estudiojuridicolingsantos.com/2011/11/diferencia-entre-fuerza-de-ley-y-fuerza.html

Ago. 2026 — Minera Orex — Chorunga, Condesuyos, Arequipa (privado, minería)

Huelga indefinida de más de 1,000 trabajadores tras el rechazo de un convenio colectivo multianual (3 años) que, según el sindicato, "congelaría sus beneficios" en pleno alza del precio del oro. Denuncian un aumento de solo S/4 al básico en 2025 pese a S/53 millones de utilidades de la empresa, y la eliminación de dos días libres. Un contingente de 500 trabajadores viajó a Lima a protestar ante el Ministerio de Trabajo con un pliego de 22 puntos.

Revelación.pe, 18/08/2026[8]



Captura ilustrativa compuesta a partir de elementos verificados de la publicación original (logo, titular y fotografía)

[8] *https://revelacion.pe/2026/08/18/huelga-indefinida-en-minera-orex-trabajadores-denuncian-migajas-pese-a-bonanza-del-oro-y-millonarias-utilidades/*

Jun. 2025 — SITRACAS-DDC Cusco (Ministerio de Cultura, estatal)

Paro regional convocado para el 5 de junio por el sindicato de trabajadores CAS de la Dirección Desconcentrada de Cultura de Cusco, en protesta por recortes presupuestales que afectan sus condiciones laborales.

Entre Líneas Cultura, 04/06/2025 [9]



Captura ilustrativa: logo, titular y fotografía verificados de la publicación original

[9] *https://entrelineascultura.pe/2025/06/04/conflictos-laborales-ministerio-cultura-peru-2023-2025/*

Feb.-Mar. 2025 — SUTEP (estatal, educación)

El SUTEP exigió al Minedu emitir el decreto supremo que formalizara el aumento salarial de S/200 acordado en octubre de 2024 (dos tramos de S/100), advirtiendo una huelga indefinida si el documento no se publicaba antes del 10 de marzo, fecha de cierre de planillas. El dirigente Lucio Castro advirtió: "no permitiremos que se juegue con los derechos del magisterio."

Educación en Red, 20/02/2025[10]

EDUCACIONENRED.PE **Educación en Red**
20/02/2025

Sutep exige al Minedu cumplir con el aumento salarial de S/ 200 antes del 10 de marzo o iniciarían una huelga indefinida



Captura ilustrativa compuesta a partir de elementos verificados de la publicación original (logo, titular y fotografía)

Captura ilustrativa: logo, titular y fotografía verificados de la publicación original

[10] *https://actualidad.educacionenred.pe/2025/02/sutep-exige-minedu-cumplir-aumento-salarial-200-antes-10-marzo-iniciarian-una-huelga-316762.html*

2025 — Estadística nacional (todos los sectores)

El Perú registró 58 huelgas a nivel nacional en 2025 (74,366 trabajadores; 7.78 millones de horas-trabajo perdidas). El 52% se originó en procesos de negociación colectiva o pliegos de reclamos sin resolver, y el 34.48% respondió directamente a incumplimiento de normas legales o convencionales (remuneraciones, gratificaciones, CTS, libertad sindical).

Diario Oficial El Peruano[11]


EL PERUANO Diario Oficial El Peruano
2025

Huelgas en el Perú durante 2025: cifras y tendencias para la gestión de relaciones laborales

Captura ilustrativa compuesta a partir de elementos verificados de la publicación original (logo, titular y fotografía)

Captura ilustrativa: logo, titular y fotografía verificados de la publicación original

[11] *https://elperuano.pe/noticia/291481-huelgas-en-el-peru-durante-2025-cifras-y-tendencias-para-la-gestion-de-relaciones-laborales*

Jun. 2024 — Confederación de Trabajadores Estatales del Perú — CTE (estatal, todos los sectores)

Paro nacional de 48 horas (19 y 20 de junio) exigiendo solución a 37 cláusulas de la negociación colectiva centralizada con el Gobierno, tras 7 meses sin resolver ninguna. El secretario general Domingo Cabrera denunció que el Gobierno "reconoce la negociación colectiva pero no la implementa efectivamente", lo que equipara a desconocerla.

RCR Perú, 15/06/2024[12]



Captura ilustrativa: logo, titular y fotografía verificados de la publicación original

[12] *https://www.rcrperu.com/trabajadores-estatales-anuncian-paro-nacional-este-19-y-20-de-junio-en-demanda-de-solucion-a-negociacion-colectiva/*

Abr. 2024 — Elencos Nacionales — Orquesta Sinfónica, Coro y Ballet Nacional (Ministerio de Cultura, estatal)

Protesta con presentaciones artísticas frente al Ministerio de Cultura reclamando el cumplimiento del convenio colectivo vigente y el pago del incentivo CAFAE adeudado desde hace 15 años. El secretario general Rubén Jaramillo declaró: "Exigimos únicamente que se cumpla la ley."

Entre Líneas Cultura, 04/06/2025 (recuento histórico)[13]



Captura ilustrativa: logo, titular y fotografía verificados de la publicación original

[13] *https://entrelineascultura.pe/2025/06/04/conflictos-laborales-ministerio-cultura-peru-2023-2025/*

Jul. 2023 — SUTRAGRISA — Sindicato de trabajadores de Ripley (privado, retail)

El sindicato denunció "prácticas antisindicales, incumplimiento de pago de horas extras, actos de hostilidad e incumplimiento de convenio colectivo" por parte de la empresa, incluyendo traslados de trabajadores sindicalizados a sucursales lejanas en plena negociación colectiva. Reclamaron además un incremento salarial digno, sin aumentos desde 2021.

Equidad.pe, 26/07/2023[14]


EQUIDAD
Equidad.pe
26/07/2023

Trabajadores de Ripley denuncian prácticas que vulneran sus derechos laborales

Captura ilustrativa compuesta a partir de elementos verificados de la publicación original (logo, titular y fotografía)

Captura ilustrativa: logo, titular y fotografía verificados de la publicación original

[14] *https://equidad.pe/trabajadores-de-ripley-denuncian-practicas-que-vulneran-sus-derechos-laborales/*

2.3. Normas que atentan contra la negociación colectiva en el Perú

Como consecuencia de la interpretación contraria a las pretensiones de los trabajadores, se han emitido diversas normas que limitaron las negociaciones colectivas o la ejecución de sus contenidos. Si bien algunas de ellas han sido derogadas, declaradas parcialmente inconstitucionales o han perdido vigencia, evidencian la vulnerabilidad de los convenios colectivos frente a disposiciones normativas posteriores, lo que justifica elevar su protección a nivel constitucional.

Ley 30057, Ley del Servicio Civil (2013)

Esta norma prohibió la negociación colectiva respecto a remuneraciones y beneficios económicos para los servidores públicos, limitándola únicamente a condiciones de trabajo o empleo. Ello se encuentra detallado en los artículos 31.2, 40, 42 y 44-b.[15] Al respecto, los artículos 40 a 45 de dicha ley fueron derogados expresamente por la Única Disposición Complementaria Derogatoria de la Ley N.º 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal; y el Tribunal Constitucional, mediante sentencia del 26 de abril de 2016 recaída en el Expediente N.º 00025-2013-PI/TC y acumulados, declaró inconstitucional la expresión "ni es materia de negociación" del numeral 31.2 del artículo 31, subsistiendo el resto de dicho numeral.

Decreto de Urgencia N.º 014-2020

Este Decreto introdujo la obligatoriedad de un informe económico-financiero previo y vinculante del Ministerio de Economía y Finanzas antes de toda negociación, negociaciones bienales obligatoria, así como la prohibición de negociar en año electoral.[16] Dicho decreto fue posteriormente derogado por la Ley N.º 31114.

Artículo 18 del Decreto de Urgencia N.º 006-2024

El citado artículo del D.U. 006-2024, indica que *"Los convenios colectivos (...) solo pueden contener cláusulas que establezcan condiciones de trabajo (...) de carácter temporal."* Ello Impide que el nivel descentralizado de negociación se encuentre facultado para pactar beneficios económicos permanentes como canasta navideña, bonos de productividad, etc. [17] Dicha disposición tuvo alcance para el año 2024, conforme a la vigencia establecida en el propio decreto hasta el 31 de diciembre de ese año.

---

[15] *https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/105200/_30057_-_22-07-2013_09_46_37_-30057.pdf?v=1645457366*
[16] *https://busquedas.elperuano.pe/dispositivo/NL/1848441-2*
[17] *https://www.gob.pe/institucion/mef/normas-legales/5396258-006-2024*

2.4. Marco normativo vigente, jurisprudencia constitucional y alcance de la reforma

En la actualidad, el artículo 4 de la Ley N.º 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal, permite negociar remuneraciones y otras condiciones de trabajo con incidencia económica; y los numerales 17.1, 17.2, 17.5 y 17.7 de su artículo 17 otorgan fuerza de ley entre las partes a los convenios colectivos y regulan su vigencia, permanencia y protección frente a reducciones unilaterales de beneficios. Dicha ley se complementa con el Decreto Supremo N.º 008-2022-PCM (Presidencia del Consejo de Ministros), que aprueba los lineamientos para su implementación y, para el año 2026, con el artículo 29 de la Ley N.º 32513, que prevé mecanismos presupuestarios para implementar las negociaciones colectivas descentralizadas.

Por su parte, el Tribunal Constitucional ha reconocido el derecho a la negociación colectiva de los servidores públicos, exigiendo compatibilizar sus efectos económicos con el equilibrio presupuestario, conforme a lo señalado en los Expedientes N.º 00003-2013-PI/TC, 00004-2013-PI/TC y 00023-2013-PI/TC, acumulados. Asimismo, en el Expediente N.º 00018-2021-PI/TC, la demanda contra la Ley N.º 31188 fue declarada infundada al no alcanzarse los votos necesarios para declarar su inconstitucionalidad.

En ese contexto, la presente reforma no pretende reproducir la protección legal existente ni conferir a los convenios colectivos una jerarquía superior a la ley, sino otorgar rango constitucional a la garantía de que los convenios válidamente celebrados, tanto en el sector público como en el privado, no sean desconocidos, modificados ni dejados sin efecto unilateralmente de manera arbitraria por normas posteriores. De forma diferenciada, para el sector estatal se precisa que las cláusulas con incidencia económica se negocian y ejecutan conforme a los principios de previsión y provisión presupuestal y de equilibrio presupuestario, en concordancia con los artículos 77 y 78 de la Constitución, correspondiendo a la ley establecer garantías para su programación, ejecución y cumplimiento efectivo, tales como la cuantificación previa de su costo, su programación en el marco presupuestario y el seguimiento de su cumplimiento.

2.5. Legislación comparada

A través de un análisis comparado con los textos constitucionales de España, Colombia, Argentina y México, podemos percibir ciertas diferencias y similitudes con lo que se plantea para la presente reforma constitucional.

España — Constitución de 1978, artículo 37.1

"La ley garantizará el derecho a la negociación colectiva laboral entre los representantes de los trabajadores y empresarios, así como la fuerza vinculante de los convenios."[18]

Colombia — Constitución Política de 1991, artículo 55

"Se garantiza el derecho de negociación colectiva para regular las relaciones laborales, con las excepciones que señale la ley. Es deber del Estado promover la concertación y los demás medios para la solución pacífica de los conflictos colectivos de trabajo."[19]

Argentina — Constitución de la Nación Argentina, artículo 14 bis

"Queda garantizado a los gremios: concertar convenios colectivos de trabajo; recurrir a la conciliación y al arbitraje; el derecho de huelga. Los representantes gremiales gozarán de las garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión sindical y las relacionadas con la estabilidad de su empleo."[20]

México — Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, artículo 123, apartado A

"Tanto los obreros como los empresarios tendrán derecho para coaligarse en defensa de sus respectivos intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc. (fracción XVI)"

"Las leyes reconocerán como un derecho de los obreros y de los patronos, las huelgas y los paros. (fracción XVII)"[21]

Si bien existen diversas concepciones, recoger el caso español, que permite darle desde su constitución mayor fortaleza a las negociaciones colectivas, es relevante para el presente análisis, resaltando lo indispensable de adecuar nuestro texto constitucional a aparentes nuevos estándares, que en realidad recogen lo que en el pasado ya se había establecido en nuestro país.

---

[18] https://www.conceptosjuridicos.com/articulos/constitucion-articulo-37/
[19] https://www.constitucioncolombia.com/titulo-2/capitulo-2/articulo-55
[20] https://leyes-ar.com/constitucion_nacional/14%20bis.htm
[21] https://www.constitucionpolitica.mx/titulo-6-trabajo-prevision-social/articulo-123-derechos-trabajadores

III. MARCO LEGAL

- Constitución Política del Perú
- Ley 30057
- Decreto de Urgencia N°014-2020
- Decreto de Urgencia N°006-2024
- Ley N.º 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal
- Decreto Supremo N.º 008-2022-PCM (Presidencia del Consejo de Ministros)
- Ley N.º 32513
- Ley N.º 31988, Ley de Reforma Constitucional que restablece la Bicameralidad en el Congreso de la República

IV. ANÁLISIS COSTO-BENEFICIO

La presente iniciativa legislativa no genera gastos al erario nacional, ni crea o incrementa gasto público, en concordancia con el artículo 79 de la Constitución; más bien busca fortalecer las relaciones laborales entre empleados y empleadores, recogiendo lo que se había establecido al respecto en la Constitución de 1979. Asimismo, al sujetar las cláusulas con incidencia económica del sector estatal a los principios de previsión y provisión presupuestal y de equilibrio presupuestario, se reduce el riesgo de asumir compromisos sin financiamiento y mayores pasivos para las entidades públicas.

Esto permitirá que los trabajadores del país puedan encontrar respaldo de sus autoridades, respaldo que no se tenga que buscar constantemente según la coyuntura, sino que permanezca en el tiempo.

V. EFECTO DE LA VIGENCIA DE LA NORMA

La aprobación de la presente norma contribuirá a evitar discrepancias entre las normas publicadas tanto por el Ejecutivo y Legislativo, ya que estas no podrían dictarse sin considerar lo establecido en la Constitución Política del Perú. Asimismo, beneficiará a las partes que establecen los convenios colectivos, empleados y empleadores. La reforma modifica únicamente el numeral 2 del artículo 28 de la Constitución, conserva la regulación del derecho de huelga en el numeral 3 y se tramita conforme al artículo 206 de la Constitución.

VI. RELACIÓN CON LAS POLÍTICAS DEL ACUERDO NACIONAL

La presente iniciativa legislativa se encuentra relacionada con la **Política 1 del Acuerdo Nacional: Fortalecimiento del régimen democrático y del Estado de derecho, incorporada en el Capítulo 1 denominado:** Democracia y Estado de Derecho, misma que en su acápite c), especifica que el Estado fomentará la afirmación de una cultura democrática que promueva una ciudadanía consciente de sus derechos y deberes [22].

También, se relaciona con la Política 4: **Institucionalización del diálogo y la concertación,** la que en su acápite a), establece que el Estado promoverá y consolidará una cultura de diálogo y concertación.[23]

---

[22] *https://acuerdonacional.pe/politicas-de-estado-del-acuerdo-nacional/politicas-de-estado/politicas-de-estado-castellano/i-democracia-y-estado-de-derecho/1-fortalecimiento-del-regimen-democratico-y-del-estado-de-derecho/*

23 https://acuerdonacional.pe/politicas-de-estado-del-acuerdo-nacional/politicas-de-estado/politicas-de-estado-castellano/i-democracia-y-estado-de-derecho/4-institucionalizacion-del-dialogo-y-la-concertacion/