CÁMARA DE DIPUTADOS
ÁREA DE TRÁMITE DOCUMENTARIO
RECIBIDO
PROPOSICIÓN LEGISLATIVA
00797-2026-2031-CD
RU 60908-CD
09 NOVIEMBRE 2026 11:48 a. m.
FIRMADO DIGITALMENTE: ASABARIAN

PROPOSICIÓN LEGISLATIVA QUE MODIFICA LA LEY N.° 31533, LEY QUE PROMUEVE EL EMPLEO DE JÓVENES TÉCNICOS Y PROFESIONALES EN EL SECTOR PÚBLICO, A FIN DE RECONOCER LA EXPERIENCIA LABORAL ADQUIRIDA EN LOS SECTORES PÚBLICO Y PRIVADO

El Diputado de la Cámara de Diputados del Congreso de la República que suscribe, **FRANCISCO JAVIER GATICA VEGA**, integrante del Grupo Parlamentario **Fuerza Popular**, en ejercicio de la atribución que le confiere el artículo 107 de la Constitución Política del Perú y los artículos 98 y 107 del Reglamento de la Cámara de Diputados, presenta la siguiente proposición legislativa:

FÓRMULA LEGAL

LEY QUE MODIFICA LA LEY N.° 31533, LEY QUE PROMUEVE EL EMPLEO DE JÓVENES TÉCNICOS Y PROFESIONALES EN EL SECTOR PÚBLICO, A FIN DE RECONOCER LA EXPERIENCIA LABORAL ADQUIRIDA EN LOS SECTORES PÚBLICO Y PRIVADO

Artículo 1. Objeto de la Ley

La presente ley tiene por objeto promover la igualdad de oportunidades en el acceso de jóvenes técnicos y profesionales al empleo público, mediante el reconocimiento de la experiencia laboral adquirida tanto en el sector público como en el sector privado, para efectos de la bonificación adicional prevista en la Ley N.° 31533.

Artículo 2. Modificación del numeral 3.2 del artículo 3 de la Ley N.° 31533

Se modifica el numeral 3.2 del artículo 3 de la Ley N.° 31533, Ley que promueve el empleo de jóvenes técnicos y profesionales en el sector público, en los siguientes términos:

> **"*Artículo 3.- Bonificación especial***
>
> *(...)*
>
> *3.2. A los postulantes a que se refiere el numeral 3.1 que acrediten experiencia laboral en el sector público* ***o privado, relacionada con las funciones previstas en el perfil del puesto al que postulan****, se*

les incrementa un (1) punto porcentual por cada año de servicios prestados, hasta un máximo de tres (3) puntos porcentuales, sobre el puntaje final.

Los periodos de experiencia laboral continuos o discontinuos se computan de manera acumulativa para determinar los años de servicios prestados, siempre que no se superpongan.

Tratándose del sector privado, la experiencia laboral debe provenir de una relación laboral debidamente acreditada, conforme al perfil del puesto convocado y bases del concurso.

Sin perjuicio del párrafo anterior, para dichos efectos también se consideran las prácticas preprofesionales y profesionales realizadas en instituciones públicas o privadas, conforme a la Ley N.° 31396 y a las normas aplicables a cada modalidad."

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

PRIMERA. Adecuación reglamentaria

El Poder Ejecutivo, a propuesta de la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR), adecúa el Reglamento de la Ley N.° 31533, aprobado mediante Decreto Supremo N.° 078-2025-PCM, a lo dispuesto en la presente ley, en un plazo máximo de noventa (90) días calendario, contado desde su entrada en vigor.

La adecuación reglamentaria establece criterios técnicos, objetivos y verificables para el otorgamiento del incremento porcentual por experiencia laboral, comprendiendo la acreditación y verificación de la experiencia adquirida en los sectores público y privado, la pertinencia respecto de las funciones del puesto convocado, el cómputo de los períodos de experiencia laboral y de prácticas preprofesionales y profesionales, así como las demás disposiciones necesarias para garantizar una aplicación uniforme de la presente ley.

Hasta la entrada en vigor de la adecuación reglamentaria, se aplican las disposiciones del Reglamento de la Ley N.° 31533 que resulten compatibles con la presente ley.

SEGUNDA. Aplicación

La modificación del numeral 3.2 del artículo 3 de la Ley N.° 31533 se aplica a los concursos públicos de méritos cuyas convocatorias se publiquen a partir de la entrada en vigor de la presente ley.

Los concursos públicos de méritos cuyas convocatorias se hayan publicado antes de dicha fecha se rigen por las disposiciones vigentes al momento de su publicación y por las bases correspondientes, hasta su culminación.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

I. Planteamiento del problema público

La incorporación de jóvenes técnicos y profesionales al empleo público constituye un aspecto importante para promover el acceso a oportunidades y de esta manera fortalecer las capacidades de la administración pública. Es por ello que el Estado peruano ha establecido medidas destinadas a facilitar su participación en los concursos públicos de méritos, asegurándose que su ingreso responda a criterios de igualdad de oportunidades, capacidad y mérito.

A través de la Ley N.° 31533, Ley que promueve el empleo de jóvenes técnicos y profesionales en el sector público, se estableció una bonificación especial dirigida a postulantes de hasta 29 años de edad. Su artículo 3 contempla una bonificación del 10% en la etapa de entrevista personal y un incremento adicional de un punto porcentual por cada año de experiencia laboral adquirida en el sector público, hasta un máximo de tres puntos.

Sin embargo, el numeral 3.2 del artículo 3 reconoce únicamente la experiencia laboral adquirida en el sector público para el otorgamiento de la bonificación adicional, sin considerar aquella obtenida en el sector privado, aún cuando pueda encontrarse relacionada con las funciones del puesto que postula.

Esta diferencia genera que jóvenes técnicos y profesionales que han desarrollado actividades similares y adquirido competencias relacionadas con un determinado puesto reciban un tratamiento distinto en la aplicación de la bonificación, dependiendo del sector en que hayan obtenido la experiencia.

Ello quiere decir que, un joven puede haber desempeñado funciones administrativas, logísticas, técnicas en una empresa privada y contar con experiencia relacionada al puesto convocado por la entidad pública, sin embargo conforme a la normativa vigente, dicha experiencia no permitirá acceder a un incremento porcentual previsto en el numeral 3.2., a diferencia de quien lo adquirió en el sector público.

Es importante aclarar que dicha limitación no impide que los jóvenes con experiencia privada participen en los concursos públicos ni que dicha experiencia sea considerara para acreditar requisitos del puesto, la diferencia se centra en la posibilidad de poder acceder a la bonificación adicional establecidas por norma. Es decir, lo que se busca es que se generen mayores incentivos para incorporarse a una administración pública, que se valore la experiencia relacionada con las funciones del puesto, independientemente de si fue adquirida en el sector público o privado. De esta manera, se reduce una barrera que limita la igualdad de oportunidades en los concursos públicos y se favorece que los jóvenes con experiencia en distintos sectores puedan iniciar una carrera al servicio del Estado.

Por lo tanto, el problema público que aborda la presente proposición legislativa se encuentra en el tratamiento diferenciado de la experiencia laboral pública y privada para el otorgamiento de la bonificación adicional, pese a que ambas pueden aportar conocimientos y competencias pertinentes para el desempeño de las funciones del puesto convocado.

En respuesta a ello, se propone modificar el numeral 3.2 del artículo 3 de la Ley N.° 31533, a fin de reconocer la experiencia laboral adquirida en ambos sectores, siempre que se encuentre relacionada con las funciones del puesto y cumpla con las condiciones de acreditación correspondientes, preservando los principios de mérito, transparencia e igualdad de oportunidades en el acceso al empleo público.

II. Evidencia que sustenta el problema

2.1. Situación actual del empleo juvenil en el Perú

La inserción laboral de los jóvenes constituye uno de los más grandes retos del mercado de trabajo peruano, dado que este grupo enfrenta mayores complicaciones para acceder a oportunidades de empleo formal y desarrollar una trayectoria profesional sostenida en el tiempo. Esto es relevante considerando aquellos jóvenes técnicos y profesionales, quienes, pese a contar con formación académica, necesitan mayores oportunidades que les permitan adquirir experiencia para su desempeño laboral.

Conforme a lo señalado por el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI), mediante la Encuesta Permanente de Empleo Nacional (EPEN), durante el segundo trimestre de 2026 la tasa de desempleo nacional alcanzó el 4,2 %. Sin embargo, entre los jóvenes de 14 a 24 años se situó en 8,5 %, mientras que en la población de 25 a 44 años fue de 3,8 % y en aquella de 45 años a más, de 3,1 %.[1]

Cuadro N.° 1. Tasa de desempleo según grupo de edad, Perú, segundo trimestre de 2025 y 2026.

Grupo de edad	2025	2026
Total nacional	5,9 %	4,2 %
De 14 a 24 años	13,0 %	8,5 %
De 25 a 44 años	4,8 %	3,8 %
De 45 años a más	4,5 %	3,1 %

Fuente: INEI, Encuesta Permanente de Empleo Nacional (EPEN), segundo trimestre de 2026, cuadro N.° 1.27. Elaboración propia.

Si bien los resultados muestran una reducción del desempleo juvenil respecto del mismo trimestre de 2025, la tasa correspondiente a los jóvenes de 14 a 24 años continúa siendo superior al doble de la registrada en el grupo de 25 a 44 años.

[1] Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI). (2026). *Perú: Comportamiento de los indicadores del mercado laboral a nivel nacional y en 28 ciudades. II trimestre de 2026*. Informe Técnico N.° 02, agosto de 2026, cuadros N.os 1.7, 1.21 y 1.27. https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/boletines/empleo-nacional.pdf

Esta diferencia es una clara evidencia que las dificultades de acceso al empleo siguen afectando principalmente a aquellos jóvenes que empiezan sus trayectorias laborales.

De la misma forma, durante el segundo trimestre de 2026 la población ocupada de 14 a 24 años alcanzó aproximadamente 2 millones 338 mil personas, es decir que hubo una disminución de 73 mil trabajadores respecto del mismo trimestre de 2025. Esta reducción contrasta con el incremento de 315 mil 900 personas ocupadas registrado a nivel nacional durante el mismo periodo.[2]

Otro de los principales retos que enfrenta la población joven se encuentra relacionado con las condiciones de formalidad de su empleo.

Según el INEI, durante el periodo comprendido entre julio de 2025 y junio de 2026, el 84,0 % de los jóvenes ocupados de 14 a 24 años se encontraba en situación de empleo informal, mientras que únicamente el 16,0 % contaba con empleo formal. En comparación, la tasa de informalidad de la población ocupada de 25 a 44 años fue de 64,6 %.[3]

Cuadro N.° 2. Empleo formal e informal según grupo de edad, Perú, julio de 2025 a junio de 2026

Grupo de edad	Empleo informal	Empleo formal
Total nacional	69,3 %	30,7 %
De 14 a 24 años	84,0 %	16,0 %
De 25 a 44 años	64,6 %	35,4 %
De 45 años a más	69,9 %	30,1 %

Fuente: INEI, Encuesta Permanente de Empleo Nacional (EPEN), julio de 2025 a junio de 2026, cuadro N.° 1.21. Elaboración propia.

Estas cifras demuestran que una cantidad considerable de jóvenes desarrolla actividades económicas fuera del empleo formal, circunstancia que dificulta la acreditación de su trayectoria laboral y limita sus oportunidades de desarrollo profesional.

En consecuencia, las dificultades de inserción laboral y el limitado acceso al empleo formal refuerzan la importancia de revisar los mecanismos de promoción

[2] Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI). (2026). *Perú: Comportamiento de los indicadores del mercado laboral a nivel nacional y en 28 ciudades. II trimestre de 2026*. Informe Técnico N.° 02, agosto de 2026, cuadros N.os 1.7, 1.21 y 1.27. https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/boletines/empleo-nacional.pdf

[3] Ibid

del empleo juvenil, especialmente aquellos que buscan reconocer la experiencia adquirida y facilitar el acceso a nuevas oportunidades profesionales.

2.2. Participación de los jóvenes en el empleo público

El empleo público es una alternativa de desarrollo profesional para jóvenes técnicos y profesionales, en donde por medio del cumplimiento de sus funciones adquieren conocimientos relevantes para el desarrollo de su formación.

Sin embargo, la participación de los jóvenes en el servicio civil peruano continúa siendo reducida a comparación de otros grupos de edad, la cual enfrenta desafíos relacionados con el ingreso de nuevos profesionales y la renovación de las capacidades de la administración pública.

Conforme a lo señalado en el estudio Características del Servicio Civil Peruano 2025, elaborado por la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR) y presentado en agosto de 2026, el empleo público alcanzó un total de 1 618 940 servidores civiles durante 2025. De ellos, el 43,5 % se encontraba vinculado a gobiernos regionales, el 42,4 % al Gobierno Nacional y el 14,1 % a gobiernos locales.[4]

De la misma forma, el estudio La Mujer en el Servicio Civil Peruano 2026, publicado por SERVIR en marzo de 2026 con información correspondiente a 2025, evidencia una menor presencia de trabajadores jóvenes dentro de la administración pública.

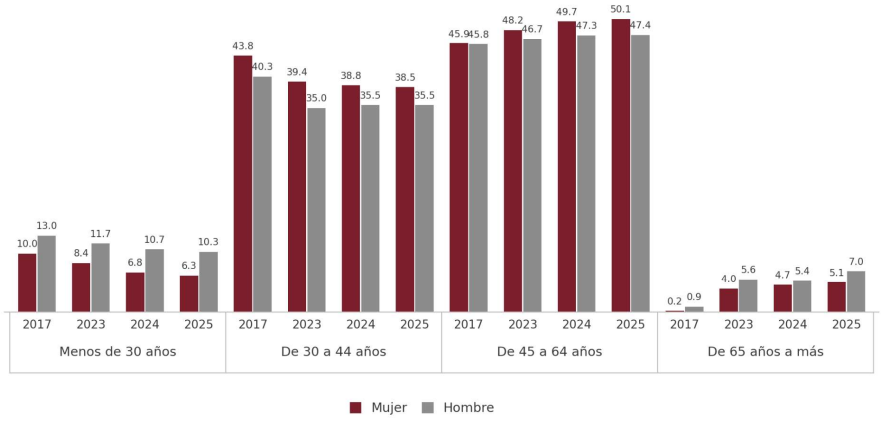
De acuerdo a dicho informe, las servidoras civiles menores de 30 años representaban el 6,3 % del total de mujeres que trabajaban en el Estado, mientras que los servidores hombres del mismo grupo etario representaban el 10,3 % del total de servidores masculinos. En contraste con el 50,1 % de las servidoras civiles que se encontraban en el rango de 45 a 64 años.[5]

---

[4] Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR). (2026). *Características del Servicio Civil Peruano 2025*. Presentación de resultados, agosto de 2026.

[5] Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR). (2026). *La Mujer en el Servicio Civil Peruano 2026*. Marzo de 2026, apartado I.2, gráfico 9, p. 19. https://www.gob.pe/institucion/servir/informes-publicaciones/7823960-la-mujer-en-el-servicio-civil-peruano-2026

Cuadro N.° 3: Rangos de edad de los servidores civiles, 2017, 2023, 2024 y 2025 (porcentaje)



Fuente: Planilla Electrónica 2017, 2023, 2024 y 2025 (MTPE, 2025)
Elaboración: SERVIR – GPGSC

Estos resultados muestran una participación reducida de personas menores de 30 años en la composición del servicio civil, con ello resaltando la importancia de poder promover el empleo público en los jóvenes.

Por su parte, SERVIR ha reconocido la necesidad de fortalecer el acercamiento de los jóvenes a la administración pública. Mediante la Resolución de Presidencia Ejecutiva N.° 000111-2026-SERVIR-PE, de 25 de julio de 2026, se institucionalizó la estrategia SERVIR SUMA, orientada a acercar a estudiantes y egresados de educación superior al servicio civil, fortalecer sus conocimientos sobre el funcionamiento del Estado y promover el desarrollo de capacidades para su incorporación al sector público.[6]

Teniendo en cuenta ese panorama, es importante evaluar las condiciones bajo las cuales se reconoce la experiencia laboral de los jóvenes en los concursos públicos, particularmente cuando dicha experiencia ha sido adquirida en el sector privado y guarda relación con las funciones del puesto convocado.

Por ello, ampliar el reconocimiento de la experiencia laboral pertinente puede contribuir a generar mayores incentivos para que jóvenes provenientes del sector privado participen en los concursos públicos de méritos y consideren al servicio civil como una alternativa viable de desarrollo profesional.

---

[6] Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR). (2026). Resolución de Presidencia Ejecutiva N.° 000111-2026-SERVIR-PE, que institucionaliza la estrategia SERVIR SUMA, de 25 de julio de 2026. https://www.gob.pe/institucion/servir/normas-legales/8421798-000111-2026-servir-pe

2.3. Experiencia laboral adquirida en el sector privado

El sector privado representa un área importante para la formación y el desarrollo de competencias laborales, al ofrecer oportunidades de empleo en distintas actividades económicas y permitir que los trabajadores adquieran conocimientos técnicos y profesionales durante el ejercicio de sus funciones.

En ese sentido, la experiencia laboral no constituye una capacidad que se desarrolle exclusivamente dentro de las entidades públicas. Determinadas actividades vinculadas con la administración, contabilidad, gestión de recursos humanos, logística, tecnologías de la información y otras especialidades pueden realizarse tanto en instituciones estatales como en empresas privadas.

Conforme a lo señalado por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), mediante la Encuesta de Demanda Ocupacional 2025, con proyección al año 2026, se estimó una demanda de 425 625 nuevas contrataciones en empresas del sector privado formal durante 2026.[7]

Asimismo, la demanda proyectada comprende puestos que requieren distintos niveles de formación, entre ellos técnicos, profesionales técnicos y universitarios, lo que evidencia que las empresas privadas también requieren personal con conocimientos y competencias especializadas para el desarrollo de sus actividades.

En ese sentido, la experiencia laboral adquirida en el sector privado puede comprender funciones y competencias que resulten igualmente relevantes para el desempeño de determinados puestos en la administración pública.

Por ejemplo, un profesional que haya trabajado en áreas de contabilidad, presupuesto, gestión administrativa o logística de una empresa privada puede haber adquirido conocimientos y habilidades relacionados con las funciones de determinados puestos de una entidad estatal. Sin embargo, la pertinencia de dicha experiencia debe determinarse según las actividades efectivamente realizadas y los requisitos del puesto convocado.

Es por ello que no toda experiencia privada resulta necesariamente equivalente a la experiencia pública, ni corresponde reconocerla de manera automática.Este criterio resulta especialmente importante porque permite diferenciar la experiencia laboral pertinente de aquella que, aun siendo válida, no guarda relación con las responsabilidades del puesto convocado.

Asimismo, reconocer la experiencia adquirida en ambos sectores puede favorecer la movilidad laboral y ampliar las posibilidades de desarrollo profesional de los jóvenes, al evitar que la procedencia sectorial constituya el único criterio para acceder a un beneficio vinculado con la experiencia.

---

[7] Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE). (2025). *Encuesta de Demanda Ocupacional 2025, con proyección al año 2026*. Dirección de Investigación Socio Económico Laboral, resultados de demanda ocupacional y nivel educativo mínimo requerido.

Por tanto, el sustento de la modificación no se encuentra en afirmar una restricción general a la movilidad laboral, sino en la existencia de un tratamiento diferenciado para el reconocimiento de la experiencia laboral dentro de un beneficio específico.

2.4. Limitaciones del reconocimiento de experiencia laboral en la Ley N.º 31533 y acreditación de la experiencia laboral

La Ley N.° 31533, publicada el 27 de julio de 2022, tiene por objeto promover el acceso de jóvenes técnicos y profesionales al empleo público, con la finalidad de fortalecer la administración pública.[8]

Para ello, su artículo 3 establece dos beneficios diferenciados. El primero, previsto en el numeral 3.1, consiste en una bonificación del 10 % en la etapa de entrevista personal de los concursos públicos de méritos, dirigida a postulantes técnicos y profesionales de hasta 29 años de edad.

El segundo beneficio, regulado en el numeral 3.2, contempla un incremento de un punto porcentual por cada año de experiencia laboral adquirida en el sector público, hasta un máximo de tres puntos sobre el puntaje final.

Posteriormente, mediante el Decreto Supremo N.° 078-2025-PCM[9], publicado el 6 de junio de 2025, se aprobó el Reglamento de la Ley N.° 31533. Su artículo 6 desarrolla las condiciones para la aplicación de la bonificación adicional, manteniendo como requisito la experiencia laboral adquirida en el sector público.

De esta manera, la regulación vigente establece una diferencia entre los jóvenes que adquirieron experiencia laboral en entidades públicas y aquellos que la obtuvieron en empresas privadas, incluso cuando ambos hayan desempeñado funciones similares o relacionadas con el puesto convocado.

Esta situación puede apreciarse en un supuesto de dos jóvenes profesionales que cumplen los requisitos del concurso y cuentan con tres años de experiencia en funciones contables:

Cuadro N.° 5. Aplicación de la bonificación adicional según el sector de procedencia de la experiencia laboral

Condición	Postulante A	Postulante B
Edad	27 años	27 años

[8] Congreso de la República del Perú. (2022). Ley N.° 31533, Ley que promueve el empleo de jóvenes técnicos y profesionales en el sector público, artículos 1 y 3. Diario Oficial El Peruano, 27 de julio de 2022. https://busquedas.elperuano.pe/dispositivo/NL/2090357-3

[9] Presidencia del Consejo de Ministros. (2025). Decreto Supremo N.° 078-2025-PCM, que aprueba el Reglamento de la Ley N.° 31533, artículo 6. Diario Oficial El Peruano, 6 de junio de 2025. https://busquedas.elperuano.pe/dispositivo/NL/2406895-1

Experiencia laboral	3 años en entidad pública	3 años en empresa privada
Funciones desempeñadas	Contabilidad	Contabilidad
Relación con el puesto convocado	Sí	Sí
Bonificación adicional prevista en la regulación vigente	3 puntos porcentuales	No corresponde

Elaboración propia. Supuesto ilustrativo de aplicación del numeral 3.2 del artículo 3 de la Ley N.° 31533.

Como se observa, ambos postulantes podrían contar con experiencia relacionada con las funciones del puesto, pero únicamente quien la adquirió en el sector público accedería al incremento porcentual.

Al respecto, el ordenamiento jurídico peruano contempla antecedentes que reconocen la experiencia adquirida en ambos sectores. En particular, la Ley N.° 31396, Ley que reconoce las prácticas preprofesionales y prácticas profesionales como experiencia laboral y modifica el Decreto Legislativo 1401[10], reconoce las prácticas realizadas en instituciones públicas y privadas como experiencia laboral, conforme a los requisitos establecidos en dicha norma.

Este antecedente permite advertir que la procedencia pública o privada no constituye necesariamente un obstáculo para reconocer la experiencia adquirida por los jóvenes, siempre que se cumplan las condiciones legales correspondientes.

Es por esa misma razón que la ampliación del reconocimiento de la experiencia laboral requiere establecer condiciones que permitan comprobar su existencia, duración y vinculación con las funciones del puesto convocado, evitando que la bonificación sea otorgada sobre la base de información insuficiente o no verificable.

Actualmente, el numeral 6.3 del Reglamento de la Ley N.° 31533 contempla diversos documentos para acreditar la experiencia laboral, incluyendo constancias o certificados de trabajo, constancias de prácticas preprofesionales y profesionales y constancias de prestación de servicios.

En ese sentido, la incorporación de experiencia laboral privada exige que los medios de acreditación permitan distinguir entre la existencia de una relación laboral y la prestación de servicios bajo otras modalidades contractuales.

Al respecto, la Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria (SUNAT) cuenta con la Planilla Electrónica, integrada por el Registro de Información Laboral (T-Registro) y la Planilla Mensual de Pagos (PLAME). Estos instrumentos contienen información de trabajadores, personal en formación y

[10] Congreso de la República del Perú. (2022). Ley N.° 31396, Ley que reconoce las prácticas preprofesionales y prácticas profesionales como experiencia laboral y modifica el Decreto Legislativo 1401, artículos 1, 3 y 4. Diario Oficial El Peruano, 18 de enero de 2022.

prestadores de servicios, según las categorías y obligaciones de declaración correspondientes.[11]

En consecuencia, la propuesta exige que, en el sector privado, la experiencia provenga de una relación laboral debidamente acreditada. La acreditación debe permitir verificar la prestación efectiva, su duración y las funciones desempeñadas.

La exigencia de una relación laboral debidamente acreditada para la experiencia privada delimita el acceso a la bonificación adicional, sin desconocer que los servicios independientes pueden ser valorados para acreditar los requisitos ordinarios del perfil del puesto, conforme a las normas aplicables. Asimismo, la iniciativa reconoce las prácticas preprofesionales y profesionales realizadas en instituciones públicas o privadas, de acuerdo con la Ley N.º 31396 y las disposiciones de cada modalidad, sin equiparar dichas prácticas a una relación laboral.

Por tanto, la presente propuesta busca reconocer la experiencia laboral adquirida en los sectores público y privado, siempre que se encuentre relacionada con las funciones del puesto al que se postula, sin que ello implique haber desempeñado anteriormente un cargo idéntico. En el caso del sector privado, la experiencia debe provenir de una relación laboral debidamente acreditada. Para evitar una bonificación basada en un cómputo duplicado, los períodos de servicios coincidentes se contabilizan una sola vez.

2.5. Igualdad de oportunidades y mérito en el acceso a la función pública

El ordenamiento jurídico peruano reconoce en los artículos 39 y 40 de la Constitución Política[12] que se establecen las bases constitucionales de la función pública, cuyo desarrollo normativo debe interpretarse de conformidad con los tratados internacionales sobre derechos humanos ratificados por el Estado peruano.

En ese sentido, cobra relevancia el artículo 23.1.c de la Convención Americana sobre Derechos Humanos que reconoce expresamente el derecho de los ciudadanos a tener acceso, en condiciones generales de igualdad, a las funciones públicas de su país.[13] La Corte Interamericana de Derechos Humanos ha establecido que el acceso a las funciones públicas debe desarrollarse mediante criterios y procedimientos razonables, objetivos y no discriminatorios.[14]

---

[11] Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria (SUNAT). *Planilla Electrónica: T-Registro y PLAME*. Orientación institucional. https://emprender.sunat.gob.pe/principales-impuestos/planilla/planilla-electronica

[12] Congreso de la República del Perú. (1993). *Constitución Política del Perú*, artículos 39 y 40 y Cuarta Disposición Final y Transitoria.

[13] Organización de los Estados Americanos (OEA). (1969). *Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José)*, suscrita en San José, Costa Rica, el 22 de noviembre de 1969, artículo 23, numeral 1, literal c).

[14] Corte Interamericana de Derechos Humanos. (2011). *Caso Chocrón Chocrón vs. Venezuela. Excepción Preliminar, Fondo, Reparaciones y Costas*. Sentencia de 1 de julio de 2011, Serie C N.º 227, párrafo 135.

De la misma forma, el Tribunal Constitucional, en la sentencia recaída en el Expediente N.° 00011-2020-PI/TC[15], ha precisado que el principio de mérito vincula al legislador y a las entidades públicas, y que los concursos deben valorar capacidades, habilidades e idoneidad mediante procedimientos transparentes y objetivos. En ese marco, la bonificación por experiencia se justifica cuando reconoce conocimientos o capacidades que guardan correspondencia razonable con el puesto convocado.

La expresión "relacionada con las funciones del puesto" no exige haber ocupado previamente un cargo idéntico, de igual denominación o jerarquía. Debe tenerse en cuenta a las actividades efectivamente realizadas y a su afinidad con las funciones o materias requeridas.

Además, es importante resaltar que la procedencia del sector de la experiencia laboral no constituye necesariamente un indicador suficiente de la capacidad de una persona para desempeñar las funciones de un puesto público. Por el contrario, las competencias profesionales pueden desarrollarse en distintos espacios laborales y resultar igualmente pertinentes para el cumplimiento de las responsabilidades de una entidad estatal. Con ello, se generan mayores incentivos para incorporarse a una administración pública, que valore la experiencia relacionada con las funciones del puesto, independientemente de si fue adquirida en el sector público o privado.

Es preciso recalcar que la propuesta no modifica los requisitos de formación, idoneidad o capacidad exigidos para acceder a la función pública, ni sustituye los procedimientos de selección establecidos por el ordenamiento jurídico. Por el contrario, procura que el reconocimiento de la experiencia laboral se realice mediante criterios más inclusivos y vinculados con las competencias relevantes para el desempeño de las funciones públicas.

Desde esta perspectiva, la modificación del numeral 3.2 del artículo 3 de la Ley N.º 31533 busca fortalecer la igualdad de oportunidades de los jóvenes técnicos y profesionales mediante el reconocimiento de experiencia laboral pertinente adquirida en ambos sectores, de acuerdo con las condiciones específicas de la bonificación y sin exigir que el postulante haya desempeñado antes un puesto idéntico.

Por ende, la iniciativa procura que el sector de procedencia no sea, por sí solo, motivo suficiente para negar la bonificación a quien cumpla los requisitos legales. Ello no implica equiparar automáticamente todas las modalidades de servicios ni desconocer su posible valoración para acreditar los requisitos ordinarios del puesto.

---

[15] Tribunal Constitucional del Perú. (2020). Sentencia 1041/2020, recaída en el Expediente N.º 00011-2020-PI/TC, caso «Ley de ascenso, nombramiento y beneficios para el personal de salud», de 15 de diciembre de 2020, fundamentos jurídicos 78 al 82.

III. Objetivos generales y específicos

3.1. Objetivo general

Promover la igualdad de oportunidades de los jóvenes técnicos y profesionales en el acceso al empleo público, mediante el reconocimiento de la experiencia laboral adquirida en los sectores público y privado para efectos de la bonificación adicional establecida en la Ley N.º 31533, siempre que guarde relación con las funciones previstas en el perfil del puesto al que se postula y cumpla con las condiciones de acreditación correspondientes.

3.2. Objetivos específicos

a) Ampliar el reconocimiento de la experiencia laboral adquirida en el sector privado para efecto del otorgamiento de la bonificación adicional.
b) Promover condiciones más equitativas para la participación de jóvenes técnicos y profesionales en los concursos público de méritos, independientemente del sector que haya adquirido su experiencia profesional
c) Establecer como criterio para el otorgamiento de la bonificación que la experiencia laboral guarde relación con las funciones previstas en el perfil del puesto al que se postula, sin exigir que se haya ocupado un cargo idéntico.
d) Fortalecer los mecanismos de acreditación y verificación de la experiencia laboral, con el fin de que el beneficio se otorgue sobre información verificable.

IV. Fundamentación de la iniciativa

La presente proposición legislativa se estructura en dos (2) artículos y dos (2) disposiciones complementarias finales, orientados a ampliar el reconocimiento de la experiencia laboral adquirida en los sectores público y privado y a precisar las condiciones de pertinencia, acreditación y cómputo para efectos de la bonificación adicional prevista en la Ley N.º 31533.

4.1. Objeto de la Ley

El artículo 1 establece como objeto de la ley promover la igualdad de oportunidades de los jóvenes técnicos y profesionales en el acceso al empleo público, mediante el reconocimiento de la experiencia laboral adquirida en los sectores público y privado para efectos del incremento porcentual previsto en la Ley N.º 31533. La medida amplía el alcance de un beneficio ya existente, sin crear una nueva bonificación.

4.2. Modificación del numeral 3.2 del artículo 3 de la Ley N.º 31533

El artículo 2 modifica el numeral 3.2 del artículo 3 de la Ley N.º 31533, a fin de incorporar la experiencia laboral adquirida en el sector privado para efectos del otorgamiento de la bonificación adicional.

Asimismo, se exige que la experiencia acreditada guarde relación con las funciones previstas en el perfil del puesto al que se postula. Este criterio protege el principio de mérito, pues vincula la bonificación con las competencias

pertinentes y no solo con los años de servicios. Para determinar dicha relación se consideran las actividades desempeñadas y su afinidad con el puesto, sin exigir haber ocupado un cargo idéntico.

Tratándose del sector privado, se exige que la experiencia provenga de una relación laboral debidamente acreditada. Esta delimitación utiliza una categoría jurídica caracterizada por la prestación personal, remunerada y subordinada, y busca permitir la verificación de los períodos de servicios y de las funciones desempeñadas mediante medios probatorios idóneos. No implica exigir la inscripción en planilla como único medio de prueba ni desconocer que la experiencia independiente puede ser valorada para acreditar los requisitos ordinarios del puesto, conforme a la normativa aplicable.

El artículo incorpora, además, una regla de cómputo para evitar que los períodos coincidentes se contabilicen más de una vez. Esta previsión impide incrementar artificialmente los años de experiencia por servicios simultáneos, sin desconocer las actividades efectivamente realizadas durante dichos períodos.

Finalmente, se reconoce expresamente el cómputo de las prácticas preprofesionales y profesionales realizadas en instituciones públicas o privadas, conforme a la Ley N.º 31396 y a las normas aplicables a cada modalidad. Dado que estas prácticas constituyen modalidades formativas, su reconocimiento opera de manera específica y no exige acreditar una relación laboral privada.

La modificación resulta idónea porque permite reconocer la experiencia laboral pertinente adquirida en ambos sectores, mediante reglas de acreditación y cómputo verificables, sin alterar el límite máximo de tres puntos porcentuales previsto en la ley vigente ni sustituir los procedimientos de selección basados en el mérito.

4.3. Primera Disposición Complementaria Final. Adecuación reglamentaria

La Primera Disposición Complementaria Final establece un plazo máximo de noventa (90) días calendario para que el Poder Ejecutivo, a propuesta de la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR), adecúe el Reglamento de la Ley N.º 31533, aprobado mediante Decreto Supremo N.º 078-2025-PCM, a las modificaciones introducidas por la presente iniciativa legislativa.

Dicha adecuación comprende el establecimiento de criterios técnicos, objetivos y verificables para el otorgamiento de la bonificación adicional, particularmente en lo relacionado a la acreditación y verificación de la experiencia laboral adquirida en los sectores público y privado, su pertinencia respecto de las funciones que realiza, así como el cómputo de los periodos de experiencia laboral y de las prácticas preprofesionales y profesionales.

Asimismo, se establece que, hasta la entrada en vigor de la adecuación reglamentaria, se aplicarán las disposiciones reglamentarias vigentes que resulten compatibles con la presente ley. Ello con la finalidad de garantizar la coherencia entre la modificación normativa y el marco reglamentario vigente.

La participación de SERVIR resulta necesaria con el fin de unificar la aplicación del beneficio, de esta manera evitando que la ausencia de reglas claras sobre

acreditación, verificación, pertinencia y cómputo de la experiencia laboral genera incertidumbre jurídica o diferentes interpretaciones entre las entidades públicas.

4.4. Segunda Disposición Complementaria Final. Aplicación

La Segunda Disposición Complementaria Final establece que la modificación se aplique a los concursos públicos de méritos cuyas convocatorias se publiquen a partir de la entrada en vigor de la ley.

V. Antecedentes legislativos

La presente proposición legislativa busca la promoción de empleo de jóvenes técnicos y profesionales en la administración pública y esta materia ha sido respuesta de diversas iniciativas legislativas orientadas a facilitar su incorporación al servicio civil.

La promoción del empleo juvenil en el sector público fue abordada mediante seis proyectos presentados durante el periodo parlamentario 2016-2021. La Comisión de Trabajo y Seguridad Social los acumuló en un dictamen sustitutorio aprobado por unanimidad en su sesión del 15 de junio del 2021. Dichos proyectos fueron luego sometidos a consideración del Pleno mediante un texto sustitutorio aprobado el 16 de julio del 2021. El el siguiente cuadro se identifica el contenido y su relación la presente proposición legislativa:

Proyecto	Contenido de la propuesta	Trámite	Diferencia con la modificación propuesta
PL N.° 1574/2016-CR	Promover el acceso de jóvenes titulados de 18 a 25 años sin experiencia previa, con una cuota mínima del 5 % del total de trabajadores de entidades públicas.	Acumulado al dictamen favorable de 15/06/2021 y al texto aprobado el 16/07/2021. No produjo una ley independiente.	Propuso una cuota de inserción juvenil, no una bonificación por años de experiencia privada.
PL N.° 2222/2017-CR	Reconocer como experiencia laboral el tiempo de prestación en modalidades de formación laboral para postular a convocatorias u oportunidades de formación en el Estado.	Acumulado y aprobado dentro del texto conjunto; no produjo una ley independiente.	Se enfocó en experiencia formativa y requisitos de postulación, no en la bonificación por trabajo privado.
PL N.° 5280/2020-CR	Establecer una cuota progresiva no menor del 10 % de contrataciones para jóvenes de 18 a 29 años sin experiencia laboral previa.	Acumulado al dictamen conjunto y al texto aprobado por el Pleno; sin ley independiente.	Su instrumento fue una cuota de contratación, no un puntaje adicional por experiencia.
PL N.° 6241/2020-CR	Incorporar a jóvenes técnicos, universitarios, titulados y bachilleres sin experiencia previa mediante una cuota mínima del 10 % del personal.	Acumulado en la aprobación conjunta; sin ley independiente.	Promovía una cuota juvenil para personas sin experiencia, no su valoración para otorgar puntos.

Proyecto	Contenido de la propuesta	Trámite	Diferencia con la modificación propuesta
PL N.° 7500/2020-CR	Establecía una cuota laboral juvenil del 15 % y bonificación del 10 % sobre el puntaje final para postulantes que pertenecieron al quinto superior.	Acumulado en el texto conjunto; sin ley independiente.	Contemplaba una bonificación por rendimiento académico, no por años de experiencia privada.
PL N.° 7797/2020-CR	Bonificación del 10 % en entrevista y un punto porcentual por año de servicios en el Estado, hasta cinco puntos.	Acumulado y recogido parcialmente en la Ley N.° 31533.	Antecedente directo del numeral 3.2; solo comprendía experiencia pública y preveía un máximo de cinco puntos.
PL N.° 073/2021-CR	Se propuso la iniciativa sobre promoción del empleo juvenil en el sector público, cuya autógrafa fue aprobada por insistencia y dio lugar a la Ley N.° 31533.	Dio origen a la Ley N.° 31533,	El texto final mantuvo la bonificación adicional limitada solo a la experiencia pública.

Entre los antecedentes examinados, el Proyecto de Ley N.° 7797/2020-CR es el más directamente relacionado con el numeral 3.2 objeto de reforma, dado que planteó una bonificación del 10 % en la entrevista personal y un incremento de un punto porcentual por cada año de servicios prestados en el Estado, hasta un máximo de cinco puntos, incluyendo las prácticas realizadas en dicho sector.

Posteriormente, el trámite legislativo continuó bajo el Proyecto de Ley N.° 073/2021-CR, correspondiente a la actualización de las seis iniciativas acumuladas y dio origen a la Ley N.° 31533. Dicha ley mantuvo la procedencia pública de la experiencia computable para la bonificación adicional, pero estableció un máximo de tres puntos.

Como antecedente normativo complementario, la Ley N.° 31396, publicada el 18 de enero de 2022, reconoció como experiencia laboral las prácticas preprofesionales y profesionales realizadas en instituciones públicas y privadas, con sujeción a los requisitos legales correspondientes.

Del análisis de los seis proyectos acumulados se concluye que ninguno proponía expresamente otorgar la bonificación adicional por cada año de experiencia laboral adquirida en el sector privado. Por ello, la presente iniciativa no se asemeja a los objetivos planteados por dichos proyectos, sino que plantea una modificación concreta del beneficio vigente, es decir reconocer también la experiencia privada relacionada con las funciones previstas en el perfil del puesto al que se postula.

VI. Sectores comprendidos

La presente proposición legislativa comprende principalmente a los jóvenes técnicos y profesionales de hasta 29 años que participan en concursos públicos

de méritos, así como a las entidades de la administración pública responsables de realizar dichos procedimientos.

De la misma manera, involucra a la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR), en su condición de ente rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, y a los actores vinculados con la acreditación de la experiencia laboral.

El cuadro siguiente identifica a los principales beneficiarios y actores comprendidos en la propuesta:

Actor	Tipo de actor	Relación con la propuesta
Jóvenes técnicos y profesionales con experiencia laboral en el sector privado	Beneficiarios directos	Podrán acceder a la bonificación adicional cuando acrediten una relación laboral privada y experiencia relacionada con las funciones del puesto.
Jóvenes técnicos y profesionales con experiencia laboral en el sector público	Beneficiarios del régimen vigente	Mantienen la posibilidad de acceder a la bonificación adicional, siempre que la experiencia acredite afinidad con las funciones previstas en el perfil del puesto al que se postula.
Entidades de la administración pública	Actores implementadores	Deberán incorporar las condiciones de la bonificación adicional en las bases de sus concursos públicos de méritos y verificar su cumplimiento.
Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR)	Ente rector	Participa, dentro de sus competencias, en el desarrollo de criterios técnicos para la aplicación, acreditación y verificación de la experiencia laboral.
Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria (SUNAT)	Entidad vinculada a la información registral	Administra la información declarada en la Planilla Electrónica.
Empleadores del sector privado	Actores vinculados	La documentación que emiten y los registros laborales que puedan contribuir acreditar la experiencia adquirida por los postulantes.

Jóvenes con prácticas preprofesionales y profesionales en instituciones públicas o privadas	Beneficiarios de las modalidades formativas	Las prácticas pueden computarse para la bonificación conforme a la Ley N.º 31396 y a las normas aplicables a cada modalidad.

VII. Normas que se modifican o derogan

La presente proposición legislativa modifica únicamente el numeral 3.2 del artículo 3 de la Ley N.° 31533, Ley que promueve el empleo de jóvenes técnicos y profesionales en el sector público.

La iniciativa no deroga disposiciones legales vigentes ni modifica el contenido de la Ley N.° 31396, que regula el reconocimiento de las prácticas preprofesionales y profesionales como experiencia laboral.

CUADRO COMPARATIVO

LEY N.° 31533	
TEXTO VIGENTE	**TEXTO PROPUESTO**
Artículo 3. Bonificación especial 3.1. Las entidades de la administración pública entregan la bonificación del 10 % en la etapa de la entrevista personal de los concursos públicos de méritos que convoquen a los postulantes técnicos y profesionales que tengan como máximo 29 años de edad. 3.2. A los postulantes a que se refiere el párrafo 3.1 que posean experiencia laboral en el sector público se les incrementa un (1) punto porcentual por cada año de servicios prestados, hasta el máximo de tres (3) puntos, sobre el puntaje final. Para dichos efectos, también se consideran las prácticas preprofesionales y profesionales en el Estado.	***Artículo 3. Bonificación especial*** 3.1. Las entidades de la administración pública entregan la bonificación del 10 % en la etapa de la entrevista personal de los concursos públicos de méritos que convoquen a los postulantes técnicos y profesionales que tengan como máximo 29 años de edad. 3.2. *A los postulantes a que se refiere el numeral 3.1 que* ***acrediten*** *experiencia laboral en el sector público* ***o privado****, relacionada con las funciones previstas en el perfil del puesto al que postulan, se les incrementa un (1) punto porcentual por cada año de servicios prestados, hasta un máximo de tres (3) puntos porcentuales, sobre el puntaje final.* ***Los periodos de experiencia laboral continuos o discontinuos se computan de manera acumulativa para determinar los años de servicios prestados, siempre que no se superpongan.*** ***Tratándose del sector privado, la experiencia laboral debe provenir de una relación laboral debidamente acreditada, conforme al perfil del puesto convocado y bases del concurso.*** ***Sin perjuicio del párrafo anterior, para dichos efectos también se consideran las prácticas preprofesionales y profesionales realizadas en instituciones públicas o privadas, conforme a la Ley N.° 31396 y a las normas aplicables a cada modalidad.***

VIII. Análisis costo-beneficio:

La presente proposición legislativa busca ampliar el reconocimiento de la experiencia laboral para efectos de la bonificación adicional establecida en la Ley N.° 31533, sin crear nuevas plazas de trabajo, modificar las remuneraciones de los servidores públicos ni establecer transferencias económicas a favor de los postulantes.

Para efectos del análisis costo-beneficio, se identifican a continuación los principales actores involucrados y los posibles costos o ajustes asociados:

Actor	Tipo de actor	Costos o ajustes asociados
Jóvenes técnicos y profesionales con experiencia en el sector privado	Beneficiarios directos	No se generan costos económicos.
Jóvenes técnicos y profesionales con experiencia en el sector público	Beneficiarios del régimen vigente	No se generan costos económicos.
Entidades de la administración pública	Actores implementadores	Eventuales cargas administrativas por la atención de solicitudes de verificación laboral.
Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR)	Ente rector	No se generan costos económicos.
Empleadores del sector privado	Actores vinculados	No se generan costos económicos.
Estado peruano	Actor institucional	No se generan costos económicos.
Otros postulantes a concursos públicos	Actores indirectamente involucrados	No se generan costos económicos.

8.1. Impacto económico:

La presente propuesta modifica las condiciones para el otorgamiento de una bonificación adicional dentro de los concursos públicos de méritos, sin crear nuevas plazas de trabajo, modificar las remuneraciones de los servidores públicos ni establecer transferencias económicas a favor de los postulantes.

La bonificación regulada por el numeral 3.2 del artículo 3 de la Ley N.° 31533 consiste en un incremento porcentual sobre el puntaje final obtenido por el postulante y no constituye una prestación económica o remunerativa.

En consecuencia, la ampliación del reconocimiento de la experiencia laboral al sector privado no supone, por sí misma, un incremento del gasto destinado a remuneraciones, dado que los postulantes continuarán compitiendo por los puestos previamente convocados por las entidades públicas.

8.2. Efectos monetarios y no monetarios

8.2.1. Efectos monetarios:

La modificación propuesta no establece subsidios, transferencias económicas, incrementos remunerativos ni nuevas asignaciones presupuestales a favor de los postulantes.

La bonificación adicional se aplica exclusivamente sobre el puntaje obtenido en los concursos públicos de méritos, sin generar pagos económicos directos a los beneficiarios.

Para las entidades de la administración pública, la implementación podría requerir ajustes administrativos relacionados con la acreditación y verificación de la experiencia laboral, los cuales deberán desarrollarse dentro de los recursos institucionales correspondientes.

8.2.2. Efectos no monetarios:

Los principales efectos no monetarios se encuentran relacionados con la ampliación de oportunidades para los jóvenes técnicos y profesionales que cuentan con experiencia laboral adquirida en el sector privado.

En primer lugar, la propuesta permite reconocer la experiencia laboral obtenida en ambos sectores, siempre que se encuentre relacionada con las funciones previstas en el perfil del puesto al que se postula y cumpla con las condiciones de acreditación correspondientes.

En segundo lugar, contribuye a fortalecer la igualdad de oportunidades dentro de los concursos públicos de méritos, al evitar que la procedencia sectorial de la experiencia constituya, por sí sola, una condición excluyente para el otorgamiento de la bonificación adicional.

La propuesta establece, asimismo, que los períodos coincidentes no sean computados dos veces y que las prácticas realizadas en instituciones públicas o privadas sean reconocidas conforme a la Ley N.º 31396 y las normas aplicables a cada modalidad.

Asimismo, puede generar mayores incentivos para que jóvenes provenientes del sector privado consideren al servicio civil como una alternativa de desarrollo profesional, favoreciendo el aprovechamiento de competencias adquiridas en diferentes ámbitos laborales.

De igual manera, la exigencia de una relación laboral debidamente acreditada para el sector privado busca reforzar la trazabilidad de la experiencia y la transparencia del concurso. La verificación debe atender a la prestación efectiva, el periodo y las funciones, sin convertir el registro en planilla en prueba exclusiva ni presumir irregularidad por el solo uso de contratación civil.

8.3. Impacto presupuestal:

La presente iniciativa no contempla la creación o el incremento de gasto público destinado a nuevas contrataciones o remuneraciones, en concordancia con las restricciones previstas en el artículo 79 de la Constitución Política del Perú.

Los eventuales ajustes administrativos derivados de su aplicación deberán ser atendidos por las entidades competentes conforme a sus presupuestos institucionales y a la normativa presupuestaria vigente.

02 de noviembre de 2026.

CÁMARA DE DIPUTADOS CONGRESO DEL PERÚ
Firmado digitalmente por: DOMINGUEZ HERRERA Carlos Alberto FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 09/11/2026 10:35:26-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: GATICA VEGA Francisco Javier FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 06/11/2026 17:10:44-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: ALEGRIA GARCIA Luis Arturo FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 09/11/2026 10:55:21-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: PAUCARA PAXI Carmela FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 06/11/2026 17:54:28-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: GATICA VEGA Francisco Javier FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 03/11/2026 12:52:59-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: ABENSUR PINASCO Jaime Americo FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 06/11/2026 14:39:09-0500

Francisco Javier Gatica Vega — Diputado autor

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: ALEGRIA GARCIA Luis Arturo FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 05/11/2026 10:37:44-0500

CÁMARA DE DIPUTADOS CONGRESO DEL PERÚ
Firmado digitalmente por: DOMINGUEZ HERRERA Carlos Alberto FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 05/11/2026 15:50:05-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: PAUCARA PAXI Carmela FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 05/11/2026 17:15:09-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: TRUJILLO ZEGARRA Gilmer FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 06/11/2026 11:55:55-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: TAKAYAMA JIMENEZ Liliana Milagros FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 06/11/2026 12:15:39-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: VIDAURRE FLORIDAS Cesar Manuel FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 06/11/2026 13:24:08-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: TAKAYAMA JIMENEZ Liliana Milagros FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 06/11/2026 18:17:04-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: TRUJILLO ZEGARRA Gilmer FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 09/11/2026 10:14:36-0500