CONGRESO DE LA REPÚBLICA
ÁREA DE TRÁMITE DOCUMENTARIO
01 SEP. 2023
RECIBIDO
Hora 7:02

SUMILLA: LEY QUE AUTORIZA EL NOMBRAMIENTO DEL PERSONAL DE SALUD CONTRATADO EN PLAZA VACANTE BAJO EL DECRETO LEGISLATIVO 1153

Proyecto de Ley

El Congresista de la República **JORGE LUIS FLORES ANCACHI** y los Congresistas que rubrican el presente documento, en ejercicio de sus facultades que les confiere el artículo 107 de la Constitución Política del Perú, y de conformidad con lo establecido en los artículos 75 y 76 del Reglamento del Congreso, presenta la siguiente iniciativa legislativa:

FORMULA LEGAL

LEY QUE AUTORIZA EL NOMBRAMIENTO DEL PERSONAL DE SALUD CONTRATADO EN PLAZA VACANTE BAJO EL DECRETO LEGISLATIVO 1153

Artículo 1. - Objeto de la Ley

La presente ley busca garantizar a los profesionales, técnicos y auxiliares de salud del Ministerio de Salud, así como a sus entidades dependientes y unidades ejecutoras de salud de las regiones, la igualdad de oportunidades para acceder a una plaza laboral conforme al Decreto Legislativo N° 276. Esta disposición atiende a aquellos que, pese a su vinculación contractual del 15 de julio al 31 de enero de 2023, fueron excluidos por inconsistencias en la actualización del Aplicativo Informático para el Registro Centralizado de Planillas y de Datos de los Recursos Humanos del Sector Público (AIRHSP).

Artículo 2. – Finalidad

Se busca asegurar justicia y equidad para aquellos trabajadores del sector salud injustamente omitidos debido a deficiencias administrativas en la actualización del AIRHSP, obstaculizando su acceso al nombramiento según la Sexagésima Novena Disposición Complementaria Final de la Ley N° 31638.

Artículo 3. - Ámbito de aplicación

La presente norma es de aplicación en todo el territorio de la República, alcanza a las autoridades competentes de las diferentes unidades Ejecutoras de Salud de los gobiernos regionales y a todos los trabajadores y extrabajadores excluidos del sector salud que han laborado o vienen laborando en una plaza presupuestada vacante del Decreto Legislativo N° 276 y que han percibido o perciben sus ingresos en el macro del Decreto Legislativo 1153, quienes no han podido alcanzar su nombramiento por negligencia de parte de las unidades ejecutoras de Salud, por no actualizar su Aplicativo Informático para el Registro Centralizado de Planillas y de Datos de los Recursos Humanos del Sector Público (AIRHSP) en su oportunidad, habiendo tenido vinculo contractual del 15 de julio de 2022 al 31 de enero del 2023, de acuerdo a la Sexagésima Novena Disposición Complementaria Final de la Ley N° 31638.

Artículo 4. – Nombramiento de personal bajo en el marco del decreto legislativo 1153.

La presente norma autoriza a los trabajadores o extrabajadores que, han sido excluidos del sector salud que han laborado o vienen laborando en una plaza presupuestada vacante (Decreto Legislativo N° 276) y que han percibido o perciben sus ingresos en el macro del Decreto Legislativo 1153, quienes no han podido alcanzar su nombramiento por negligencia de parte de las unidades ejecutoras de Salud, por no actualizar su Aplicativo Informático para el Registro Centralizado de Planillas y de Datos de los Recursos Humanos del Sector Público (AIRHSP) en su oportunidad, habiendo tenido vinculo contractual del 15 de julio de 2022 al 31 de enero del 2023, de acuerdo a la Sexagésima Novena Disposición Complementaria Final de la Ley N° 31638,

Artículo 5. - Procedimiento de Nombramiento

Para el proceso de nombramiento de los trabajadores y ex trabajadores afectados, quienes solo deberán presentar constancias laborales y/o boletas de pagos que verifiquen su vínculo contractual desde el 01 de Julio de 2022 hasta el 31 de enero de 2023.

Artículo 6. - Responsabilidades Administrativas

Las Unidades Ejecutoras de Salud deberán actualizar, en un plazo no mayor a 60 días, el AIRHSP, incorporando todas las plazas presupuestadas vacantes. La no conformidad conlleva responsabilidades administrativas.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

Primera. - Vigencia de la Ley
La presente norma surtirá sus efectos al día siguiente de su publicación.

Segundo. - Derogatoria
Deróguese todo norma que se oponga a esta disposición

Lima, agosto del 2023

CONGRESO DE LA REPUBLICA
JORGE LUIS FLORES ANCACHI

JORGE LUIS FLORES ANCACHI
CONGRESISTA DE LA REPUBLICA

CONG. JHAEC DARWIN ESPINOZA VARGAS
VOCERO TITULAR
BANCADA DEL GRUPO PARLAMENTARIO
ACCION POPULAR

CONGRESO DE LA REPÚBLICA

Lima, **5** de **setiembre** de **2023**

Según la consulta realizada, de conformidad con el Artículo 77° del Reglamento del Congreso de la República: pase la Proposición N° **5806/2023-CR** para su estudio y dictamen, a la (s) Comisión (es) de:

1. **PRESUPUESTO Y CUENTA GENERAL DE LA REPÚBLICA; y,**
2. **SALUD Y POBLACIÓN.**

GIOVANNI FORNO FLOREZ
Oficial Mayor
CONGRESO DE LA REPÚBLICA

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

I. INTRODUCCION

La salud pública es una piedra angular para el bienestar de toda sociedad, y quienes trabajan en este ámbito desempeñan un papel crucial para mantener y mejorar la salud de la población. En el Perú, a lo largo de los años, se han promulgado leyes y decretos con el objetivo de establecer un marco legal sólido que garantice el bienestar de estos profesionales y, a la vez, asegure una atención médica de calidad para todos los peruanos.

El Decreto Legislativo N° 1153, titulado "Decreto Legislativo que Regula la Política Integral de Compensaciones y Entregas Económicas del Personal de la Salud al Servicio del Estado", es un testimonio de este compromiso. Establece una estructura que busca regular de manera adecuada y justa las compensaciones económicas de este sector. Dicho decreto se basa en la premisa fundamental de que los profesionales de la salud, quienes dedican sus vidas a cuidar de nosotros, merecen ser compensados de manera adecuada por su invaluable servicio.

A su vez, la Ley N° 31638, "Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2023", no solo refuerza la necesidad de contar con fondos adecuados para el funcionamiento óptimo del sector salud, sino que también pone énfasis en la importancia de garantizar que tales fondos se utilicen de manera eficaz y eficiente, en beneficio tanto de los profesionales de la salud como de los pacientes.

Sin embargo, no basta con tener leyes y decretos en papel. Es esencial que existan mecanismos claros y procedimientos detallados para la implementación efectiva de estas normas. En este contexto, surge la Directiva N° 0003-2022-EF/53.01, la cual ha sido creada con el propósito de establecer lineamientos concretos, procedimientos claros y responsabilidades específicas de las entidades del sector público en relación con el mencionado decreto y la ley.

Esta directiva no solo fortalece la estructura de gobernanza en el ámbito de la salud, sino que también asegura una mayor transparencia y responsabilidad en la gestión de los recursos y compensaciones.

Considerando la interacción y relación de estas normas, es fundamental destacar ciertos artículos de la Directiva N° 0003-2022-EF/53.01, que delinean... (Aquí se pueden detallar los artículos específicos que se deseen abordar y su relevancia en el contexto general del sistema de salud del país).

Por lo tanto, las leyes y decretos anteriormente mencionados, junto con las directivas asociadas, reflejan un compromiso continuo del Estado peruano para mejorar y fortalecer el sector salud. Sin embargo, es importante que continuemos monitoreando y adaptando estas normas, garantizando que se implementen efectivamente y cumplan con el propósito para el cual fueron creadas: mejorar la calidad de vida de todos los peruanos y reconocer el invaluable trabajo de nuestros profesionales de la salud.

La salud es un derecho fundamental de todos los peruanos y, como tal, el Estado tiene la responsabilidad de garantizar que cada ciudadano tenga acceso a una atención médica de calidad. Para lograr esto, es esencial contar con un equipo de profesionales y técnicos de salud comprometidos y motivados, que estén respaldados por un sistema que reconozca y valore su aporte.

El proceso de nombramiento es esencial en la vida de cualquier profesional, pues otorga estabilidad laboral, lo cual se traduce en un desempeño más eficiente y en un compromiso a largo plazo con la institución y los pacientes. Cuando se excluye a un número significativo de trabajadores del sector salud de este proceso, se genera una serie de consecuencias negativas:

La Inestabilidad laboral: Los trabajadores que no están nombrados enfrentan incertidumbre respecto a su futuro laboral, lo cual puede llevar a la desmotivación, al estrés y a una menor productividad.

La rotación de personal: La falta de nombramientos puede resultar en una alta rotación de personal, pues los profesionales buscarán otras oportunidades donde se les ofrezca mayor estabilidad. Esta rotación conduce a una menor continuidad en la atención al paciente y a la pérdida de experiencia acumulada, esencial para enfrentar situaciones complejas.

El impacto en la formación y desarrollo profesional: Los trabajadores no nombrados muchas veces no tienen acceso a las mismas oportunidades de formación y desarrollo profesional que sus colegas nombrados, lo que crea brechas en el equipo de salud.

La afectación en la moral del equipo: La exclusión de profesionales y técnicos del proceso de nombramiento, especialmente cuando se debe a negligencias administrativas, puede generar resentimientos, disminución en el espíritu de equipo y una percepción de injusticia.

El impacto en la atención al paciente: Un equipo de salud desmotivado o inestable puede afectar directamente la calidad de la atención al paciente, repercutiendo en la satisfacción de este y en los resultados en salud.

Los costos administrativos: La falta de actualización del AIRHSP y las consecuentes exclusiones de nombramientos pueden generar una serie de procesos administrativos, reclamaciones y, potencialmente, acciones legales, lo que conlleva un gasto adicional para el sistema de salud.

La exclusión de un considerable número de trabajadores del sector salud del proceso de nombramiento, a causa de negligencias administrativas, tiene profundas repercusiones no solo para los profesionales afectados, sino para todo el sistema de salud y, en última instancia, para los ciudadanos que dependen de este sistema para su atención y bienestar.

II. LA JUSTIFICACIÓN

La salud representa uno de los pilares más fundamentales de una sociedad próspera. Los trabajadores de la salud, con su vasto conocimiento, habilidades especializadas y dedicación, son actores clave en la protección y mejora del bienestar general de la población. Son ellos quienes, con frecuencia, se encuentran en la primera línea de defensa contra enfermedades, emergencias y diversas adversidades que afectan a la sociedad.

Los desafíos que enfrentan a diario no se limitan únicamente a la complejidad clínica. Deben navegar por un sistema a menudo burocrático, trabajar en condiciones a veces menos ideales, y, sobre todo, continuar brindando servicios de calidad en medio de inestabilidades laborales. A pesar de estas adversidades, persisten en su compromiso de brindar atención de calidad, demostrando no solo profesionalismo sino también una vocación de servicio innegable.

Desde un punto de vista ético y moral, garantizar condiciones laborales justas y equitativas a estos profesionales no solo es un acto de reconocimiento por su invaluable contribución, sino también una manera de fortalecer el sistema de salud. Un trabajador de la salud que se siente valorado y respaldado por su sistema laboral está en mejor posición para brindar atención de alta calidad a sus pacientes.

Sin embargo, más allá de la ética, hay argumentos pragmáticos claros para abordar esta cuestión. La estabilidad laboral se correlaciona con una mayor retención de personal, lo que a su vez se traduce en una mayor experiencia acumulativa y un mejor conocimiento institucional. Estos factores son cruciales para mejorar la calidad de la atención y reducir errores médicos. Además, al garantizar condiciones laborales estables y justas, se fomenta una mayor motivación y compromiso, lo que potencialmente lleva a una mayor productividad y eficiencia.

Por tanto, el intento de regularizar la situación laboral de los trabajadores de la salud no debe verse únicamente como una reacción a una problemática específica, sino más bien como una inversión estratégica en el futuro del sistema de salud del país. Es una inversión en la calidad y eficiencia de la atención, en la satisfacción del paciente, y, en última instancia, en la salud y bienestar de cada ciudadano peruano.

El compromiso del Estado con sus trabajadores refleja también su compromiso con su población. Al poner en práctica este proyecto de ley, no solo se está buscando corregir una injusticia laboral, sino también reafirmar la primacía del derecho a la salud y el respeto a aquellos que trabajan incansablemente para garantizarlo. Por todas estas razones, la justificación para la adopción de este proyecto es tanto inmediata como profunda.

Ahora la DIRECTIVA N° 0003-2022-EF/53.01 que establece Normas Para el Registro de Información en el Aplicativo Informático para el Registro Centralizado de Planillas y de Datos de los Recursos Humanos del Sector Público que ha aprobado el MEF establece en sus artículos:

Artículo 9.- Actualización del AIRHSP

9.1. La actualización implica la incorporación de un registro en el AIRHSP para cada UE, así como la modificación de los datos laborales, de los ingresos correspondientes a los recursos humanos del Sector Público y/o datos personales contenidos en el referido Aplicativo Informático, en los términos siguientes:

a) Datos Laborales: aquellos que corresponden a la relación entre el Estado y sus recursos humanos.

b) Ingresos: aquellos ingresos correspondientes a los recursos humanos del Sector Público contenidas en el Catálogo Único de Conceptos de Ingresos correspondientes a los recursos humanos del Sector Público.

c) Datos Personales: aquellos que corresponden a la identificación personal de los recursos humanos.

d) 9.2. Bajo responsabilidad de la máxima autoridad administrativa, las entidades del Sector Público se encuentran obligadas a solicitar el registro en el AIRHSP, así como la actualización de la información sobre ingresos, con la finalidad de asegurar su financiamiento.

Artículo 10.- *Reglas para la actualización del AIRHSP Para efectos de la actualización del AIRHSP solicitada por las entidades del Sector Público comprendidas en la cobertura de Operatividad, Registro y Aprobación, sobre la base de la información y documentación respectiva, la DGGFRH evalúa lo siguiente:*

a) La existencia de marco normativo, que regule los ingresos correspondientes a los recursos humanos del Sector Público, conforme a lo establecido en Ley o norma del mismo rango del Gobierno Nacional y/o Decreto Supremo, Convenio Colectivo y/o Laudo Arbitral emitidos en el marco de la normatividad específica, así como los ordenados por mandatos judiciales.

b) Se cuente con créditos presupuestarios que sustenten la implementación de lo solicitado en el año fiscal en curso. La verificación respectiva se efectúa con opinión de la DGPP respecto a la disponibilidad de recursos presupuestarios.

En el caso en que el financiamiento este sujeto a la opinión favorable de la DGPP en el marco de la Ley Anual de Presupuesto vigente, la solicitud de la Entidad para efectos de la actualización del AIRHSP debe tener en consideración los Lineamientos que para tal efecto apruebe la DGPP.

Artículo 11.- Procedimiento para la Actualización de registros.

11.1 La DGGFRH actualiza la información del registro del AIRHSP, conforme a lo siguiente:

a) *De oficio, cuando se cuenta con norma del mismo rango del Gobierno Central y/o Decreto Supremo, información obtenida en el marco de las acciones de interoperabilidad o información a la que tenga acceso la DGGFRH que complemente el análisis efectuado en su oportunidad.*

b) *A solicitud de la entidad, para la actualización de datos laborales e ingresos correspondientes a los recursos humanos del Sector Público, en el marco de una Ley o norma del mismo rango del Gobierno Central y/o Decreto Supremo, Convenio Colectivo y/o Laudo Arbitral, emitidos en el marco de la normatividad específica, así como los ordenados por mandatos judiciales.*

c) *A solicitud de la entidad, para la actualización de datos personales.*

Por lo que el aplicativo AIRHSP (Aplicativo Informático para el Registro Centralizado de Planillas y de Datos de los Recursos Humanos del Sector Público) se debe encontrar actualizado hasta el 1er Trimestre del 2023, para los trabajadores bajo el Decreto Legislativo N°276 en las diversos unidades ejecutoras a nivel nacional; por lo que se requiere un mayor énfasis por parte del Ministerio de Economía y Finanzas, mantener la plataforma actualizada mensualmente con un plazo máximo de 60 días calendarios.

A lo previsto de acuerdo a los Artículos 9, 10 y 11 de la DIRECTIVA N° 0003-2022-EF/53.01[1], se viene vulnerando los derechos de los trabajadores que se encontraban laborando bajo el Decreto Legislativo N° 276 a nivel nacional, por lo que la presente Ley solicita la actualización del aplicativo AIRHSP, al culmino del 1er trimestre del 2023 (31/03/2023).

[1] http://dggrp.mef.gob.pe/airhsp/util.ejecutar.do?accion=descarga&identificador=1

Desde un análisis de la Dimensión Política:

1. **Centralización de la Información:** La Directiva enfatiza la necesidad de tener un registro centralizado, lo cual no solo busca eficiencia administrativa, sino que también procura transparencia y rendición de cuentas. Esta centralización puede ser vista como una medida de control político y administrativo sobre los recursos humanos del sector público.
2. **Responsabilidad Institucional:** Se resalta la responsabilidad de la máxima autoridad administrativa en las entidades públicas para asegurar la actualización de la información en el AIRHSP. Esto implica que hay un alto grado de responsabilidad política en la gestión y actualización del aplicativo.
3. **Interacción Normativa:** La Directiva reconoce la importancia de la coherencia con otras normativas, ya que se refiere a decretos, leyes, convenios colectivos, laudos arbitrales, entre otros. Esta interacción refleja una intención de no contradicción y coherencia entre las distintas normativas que regulan el sector público.

Desde un análisis de la Dimensión Técnica:

1. **Especificidad de Datos:** La Directiva desglosa con precisión los tipos de datos a registrarse, subdividiendo la información en datos laborales, ingresos y datos personales. Esta clasificación busca mantener un orden y claridad en la información recopilada.
2. **Marco Normativo:** El artículo 10 enfatiza la necesidad de tener un marco normativo para los ingresos, así como la disponibilidad de recursos presupuestarios. Esto asegura que cualquier actualización en el AIRHSP se base en fundamentos legales y en la disponibilidad financiera, promoviendo una gestión fiscal responsable.
3. **Procedimientos de Actualización:** El artículo 11 detalla cómo debe realizarse la actualización de registros, ya sea de oficio o a solicitud de la entidad. Esta claridad en los procedimientos busca evitar ambigüedades y garantizar que las entidades comprendan cómo y cuándo se debe actualizar la información.

4. **Plazos de Actualización:** Se destaca la importancia de tener la información actualizada, con énfasis en el plazo para el 1er trimestre de 2023. Establecer plazos claros es esencial para garantizar la eficiencia y la pertinencia de la información.

Desde una perspectiva política, la Directiva busca centralizar y tener un control más riguroso de la información relacionada con los recursos humanos del sector público. A su vez, refleja la intención del Estado de ser transparente y responsable en la gestión de su personal.

Desde una perspectiva técnica, la Directiva establece lineamientos claros, criterios específicos y procedimientos detallados para garantizar que la información registrada en el AIRHSP sea coherente, actualizada y relevante.

Sin embargo, si se considera que los derechos de los trabajadores bajo el Decreto Legislativo N° 276 están siendo vulnerados por la no actualización oportuna del AIRHSP, entonces es esencial abordar esta preocupación para garantizar tanto la eficiencia administrativa como la justicia laboral. Es crucial que el Ministerio de Economía y Finanzas, como ente encargado, garantice la actualización periódica del aplicativo en los plazos establecidos.

III.- MARCO NORMATIVO

1. **Constitución Política del Perú:**

- Artículo 23: Establece el derecho de los trabajadores a una remuneración equitativa y suficiente que procure para ellos y para su familia el bienestar material y espiritual.

- Artículo 27: Señala el deber y derecho del Estado de garantizar la protección de la salud, la alimentación, la educación y la seguridad.

2. Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público:

Regula los derechos, deberes y sanciones de los servidores públicos. Bajo esta ley, se pretende que los profesionales, técnicos y auxiliares de salud tengan acceso a una plaza laboral.

3.- Decreto Legislativo 1153:

Fue promulgado para asegurar la eficiencia de la función pública y el desarrollo de los recursos humanos en el sector salud. La presente propuesta busca que aquellos trabajadores bajo este decreto sean reconocidos adecuadamente.

4.- Ley N° 31638:

Esta ley contiene disposiciones que afectan a los trabajadores del sector salud, incluida la Sexagésima Novena Disposición Complementaria Final que se menciona en la propuesta.

5. Ley General de Salud, Ley N° 26842: Regula todo lo relacionado con la salud, su promoción, prevención, recuperación y rehabilitación, y las relaciones entre el Estado y las personas.

6.- Código Civil: A pesar de no ser específico para el sector salud, regula las relaciones contractuales entre partes, lo que podría tener relevancia en casos de disputas laborales.

7. Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo:

Busca prevenir los riesgos laborales en el sector salud y otros campos, asegurando que los trabajadores tengan un ambiente seguro y saludable.

8. Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil: Regula la modernización de la gestión del empleo público, que podría tener implicaciones para aquellos trabajadores en el sector salud.

9. Legislación sobre protección de datos personales: Dado que la propuesta aborda la actualización del Aplicativo Informático (AIRHSP) que contiene datos personales de trabajadores, es relevante considerar las leyes y regulaciones que protegen la privacidad y datos personales.

IV.- EFECTOS DE LA VIGENCIA DE LA NORMA SOBRE LALEGISLACIÓN NACIONAL.

La promulgación de esta ley busca reconocer y regularizar la situación laboral de profesionales, técnicos y auxiliares de salud que han estado trabajando bajo un régimen contractual y que fueron excluidos debido a inconsistencias administrativas. Esto marca un precedente para la justicia laboral en el sector de salud.

La norma resalta la necesidad de corregir errores administrativos, como los problemas con la actualización del AIRHSP. Esto puede sentar un precedente para que otros sistemas administrativos sean revisados y actualizados para evitar desafíos similares en el futuro.

La ley proporciona un mecanismo específico y simplificado para el proceso de nombramiento, reduciendo la burocracia y facilitando el proceso para aquellos afectados.
Dado que la norma es de aplicación en todo el territorio de la República, se asegura que cualquier trabajador del sector salud en cualquier región tenga los mismos derechos y oportunidades, garantizando una equidad territorial.

Las Unidades Ejecutoras de Salud ahora tienen una obligación clara y un plazo específico para actualizar el AIRHSP. La introducción de responsabilidades administrativas para la no conformidad refuerza la importancia de mantener los registros actualizados y garantiza la responsabilidad en el sector público.

Al reconocer errores y deficiencias administrativas en la gestión anterior, y al implementar cambios para corregir estas deficiencias, la ley podría contribuir a una cultura administrativa más transparente, eficiente y responsable en el futuro.

La ley podría requerir una revisión y posible modificación de otras normas relacionadas o subordinadas, incluyendo directrices, reglamentos o procedimientos, para garantizar coherencia y alineación con las disposiciones de esta nueva ley.

Al tomar medidas para corregir injusticias y asegurarse de que los trabajadores de la salud sean reconocidos y nombrados adecuadamente, la ley podría mejorar la confianza y la moral tanto de los trabajadores de la salud como del público en general hacia las instituciones de salud.

La vigencia de esta ley tendría un impacto significativo en la legislación nacional, no sólo en términos de derechos laborales y justicia para los trabajadores de la salud, sino también en la forma en que las instituciones públicas operan y son percibidas por el público.

V.- ANÁLISIS COSTO - BENEFICIO

1. COSTOS

- **Nombramientos:** El proceso de nombramiento del personal de salud conlleva costos administrativos relacionados con la formalización de contratos, verificación de antecedentes y otros procedimientos burocráticos.

- **Ajustes Salariales:** Al cambiar de un régimen contractual a uno nominativo, es probable que se presenten incrementos salariales para algunos profesionales, técnicos y auxiliares de salud.
- **Actualización del AIRHSP:** El proceso de actualización y corrección del Aplicativo Informático conlleva costos relacionados con la tecnología, el tiempo del personal y la verificación de datos.
- **Formación y Capacitación:** Con el cambio de estatus, algunos trabajadores podrían requerir capacitaciones adicionales para adaptarse a sus nuevas funciones o responsabilidades.
- **Responsabilidades Administrativas:** La posibilidad de sanciones o penalizaciones para las Unidades Ejecutoras de Salud que no cumplan con la actualización conlleva costos monetarios y de reputación.

2. BENEFICIOS

- **Estabilidad Laboral:** La ley proporcionaría estabilidad laboral a muchos trabajadores de salud, lo que podría traducirse en una mayor satisfacción laboral y, potencialmente, en una retención de talento más eficaz.
- **Mejora en la Calidad del Servicio:** Con personal más comprometido y estable, es probable que se observe una mejora en la calidad del servicio ofrecido a los pacientes.
- **Transparencia Administrativa:** La corrección de deficiencias en sistemas como el AIRHSP mejora la transparencia y eficiencia administrativa, lo que beneficia tanto al sector público como a los ciudadanos.
- **Equidad Laboral:** Asegurando que todos los trabajadores del sector salud tengan oportunidades equitativas, se promueve un ambiente de trabajo más justo y equitativo.
- **Conformidad con la Ley:** Al corregir las inconsistencias y negligencias anteriores, las entidades involucradas estarán en conformidad con la normativa, evitando futuros litigios o sanciones.

- **Mejora de la Reputación:** Atender y corregir injusticias laborales puede mejorar la reputación del sector salud y del gobierno, mostrando un compromiso con los derechos laborales.

3. BALANCE COSTO-BENEFICIO

Si bien la implementación de esta ley incurre en costos inmediatos relacionados con el proceso de nombramiento, ajustes salariales y actualizaciones de sistemas, los beneficios a medio y largo plazo, como la estabilidad laboral, mejora en la calidad del servicio y la transparencia administrativa, pueden superar estos costos iniciales. Además, el impacto positivo en la moral de los trabajadores y la percepción pública puede tener un valor intangible que beneficia al sector salud y a la sociedad en general. Por lo tanto, desde una perspectiva amplia, los beneficios derivados de la implementación de esta ley podrían superar sus costos, justificando su adopción.

CONGRESO DE LA REPÚBLICA
JORGE LUIS FLORES ANCACHI

Arq. JORGE LUIS FLORES ANCACHI

Congresista de la República.