Proyecto de Ley N° 10755/2024-CR

CÉSAR MANUEL REVILLA VILLANUEVA
Congresista de la República

CONGRESO DE LA REPÚBLICA

"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

CONGRESO DE LA REPÚBLICA
Área de Trámite Documentario
08 ABR. 2025
RECIBIDO
Firma: Hora 2:38 pm

PROYECTO DE LEY QUE AUTORIZA LA INCORPORACIÓN BAJO EL RÉGIMEN DEL DECRETO LEGISLATIVO N° 728 Y EL DECRETO LEGISLATIVO N°276, CONTRATADO EN EL MARCO DE LA LEY N.° 31538 y N.° 31539, MEDIANTE LA REASIGNACION

El **Grupo Parlamentario Fuerza Popular**, a iniciativa del congresista de la República **César Manuel Revilla Villanueva,** ejerciendo el derecho de iniciativa legislativa que le confiere el artículo 107° de la Constitución Política del Perú, en concordancia con lo establecido por los artículos 75° y 76° del Reglamento del Congreso de la República, presenta la siguiente propuesta legislativa:

FÓRMULA LEGAL

LEY QUE AUTORIZA LA INCORPORACIÓN BAJO EL RÉGIMEN DEL DECRETO LEGISLATIVO N.° 728 Y EL DECRETO LEGISLATIVO N°276, CONTRATADO EN EL MARCO DE LA LEY 31538 Y LA LEY 31539, MEDIANTE LA REASIGNACION

Artículo 1. Objeto y finalidad de la Ley

La presente Ley tiene por objeto autorizar la incorporación del personal contratado en el Seguro Social de Salud (ESSALUD), bajo el marco de la Ley 31539 y la ley 31538, mediante la reasignación bajo el régimen del Decreto Legislativo 728 y el Decreto Legislativo 276, a plazo indeterminado, así como los nombramientos de los profesionales de la salud, técnicos y auxiliares asistenciales en el Ministerio de Salud, sus organismos públicos, y las unidades ejecutoras de salud de los gobiernos regionales en los ejercicios fiscales subsiguientes.

Artículo 2. Ámbito de Aplicación

La presente ley es aplicable al personal profesional, no profesional, asistencial y/o administrativo, sujeto al régimen laboral de Contrato Administrativo de Servicios (CAS), del Decreto Legislativo 1057, a plazo indeterminado, contratado en el marco de la Ley N.° 31539, Ley que autoriza, excepcionalmente y por única vez, en el marco de la Emergencia Sanitaria, el cambio de Contrato CAS-COVID a Contrato CAS al Personal Asistencial en el Sector Salud.

Artículo 3. Autorización excepcional

El personal debe ser considerado apto para el proceso de nombramiento conforme a lo dispuesto en la Sexagésima Novena Disposición Complementaria de la Ley N.º 31636 y estar sujeto a lo establecido en el literal ñ) del numeral 8.1 del artículo 8 de la Ley N.º 31953, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2024.

Se autoriza a ESSALUD y MINSA realizar de manera excepcional la incorporación progresiva bajo el régimen del Decreto Legislativo N.º 728 y el Decreto Legislativo N.º 276, del personal contratado en el marco de la Ley N.º 31539 prescrito en el artículo anterior.

Artículo 4. Modificación de la Ley N.º 31638, Ley de Presupuesto del Sector Publico para el Año Fiscal 2023

Se modifica el inciso 3 de la Sexagésima Novena Disposición Complementaria de la Ley 31638, excluyendo el texto de la referencia a los artículos 26 y 27 de la Ley 31538, para permitir la incorporación de los trabajadores bajo el Régimen Laboral Especial del Decreto Legislativo N° 1057 identificados por los artículos 26 y 27 de la Ley 31538; at proceso de nombramiento del personal del Ministerio de Salud, la misma queda redactada bajo la siguiente fórmula legal:

> "Sexagésima Novena. - Nombramiento del personal de la salud contratado e identificado al 31 de julio de 2022
>
> (...)
>
> 3. El nombramiento al que se refiere e! numeral 1 de la presente disposición no comprende al personal SERUMS y residentes.
>
> (...)

Artículo 5. Modificación de la Ley N.º 31953, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2024

Se modifica el literal ñ) del numeral 8.1 del artículo 8 de la Ley N.º 31953, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2024, el mismo queda redactado bajo la siguiente fórmula legal:

"Artículo 8. Medidas en materia de incorporación del personal

8.1. Se prohíbe la incorporación del personal en el Sector Público por servicios personales y el nombramiento, salvo en los supuestos siguientes:

(...)

ñ El nombramiento de hasta el ***cincuenta*** por ciento (***50***%) de los profesionales de la salud y de los técnicos y auxiliares asistenciales de la salud del Ministerio de Salud, sus organismos públicos y las unidades ejecutoras de salud de los gobiernos regionales a los que hace referencia la Sexagésima Novena Disposición Complementaria Final de Ley 31638, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2023, ***contratados al 31 de julio de 2022 en plaza presupuestada vacante y que percibe compensaciones en el macro del Decreto Legislativo 1153: Decreto Legislativo que regula la política integral de compensaciones y entregas económicas del personal de la salud al servicio del Estado,*** *y* bajo el Régimen Laboral Especial del Decreto Legislativo N.º 1057; *que* se encuentren registrados en el Aplicativo Informático para el Registro Centralizado de Planillas y de Datos de los Recursos Humanos del Sector Público (AIRHSP) a la entrada en vigencia de la Ley N.º 31638, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2023; y que cuenten con registro activo en el AIRHSP a la entrada de la vigencia de la presente Ley. Dicho porcentaje incluye el veinte por ciento (20%) autorizado en la Sexagésima Novena Disposición Complementaria Final de la Ley N.º 31638, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2023. ***Los nombramientos serán financiados a través de las modificaciones presupuestarias aprobadas por el Ministerio de Economía y Finanzas en coordinación con el Ministerio de Salud.***

(...)"

Artículo 4. Requisitos

Para el proceso de reasignación bajo el régimen del Decreto Legislativo N.º 728, deben de contar con los siguientes requisitos:

1. El personal profesional debe estar sujeto a un contratado administrativo de servicio, contratado en el marco de la ley 31538 y la ley 31539.
2. El personal debe encontrar laborando a la fecha de publicación de la presente ley.

Artículo 5. Implementación de la Ley

Lo dispuesto en la presente ley se financia con cargo al presupuesto institucional del Seguro Social de Salud (ESSALUD) y el Ministerio de Salud (MINSA) y las entidades competentes, sin demandar mayor gasto al Estado. Su implementación rige a partir del ejercicio presupuestal 2025.

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA TRANSITORIA

ÚNICA. – Plazo para la reasignación del personal

Para la reasignación del personal, en los modos y condiciones a los que hace mención la presente ley, el Seguro Social de Salud (ESSALUD) tiene un plazo máximo de dos (2) años calendario, contabilizados a partir de la vigencia de la presente Ley.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS Y FINALES

PRIMERA. – Modificaciones y adecuaciones presupuestarias

Se autoriza al Ministerio de Salud, durante el Año Fiscal 2024, a realizar modificaciones presupuestarias a nivel institucional, utilizando los recursos disponibles dentro de su presupuesto institucional y sin requerir recursos adicionales del tesoro público. Estas modificaciones estarán destinadas a financiar el costo diferencial del nombramiento de los profesionales de la salud, así como de los técnicos y auxiliares asistenciales de la salud, correspondientes a los meses de octubre y noviembre de 2024. Dicha autorización se extiende a favor de los organismos públicos del Ministerio de Salud y de las Unidades Ejecutoras de Salud de los gobiernos regionales, y se efectuará mediante decreto supremo, refrendado por el ministro de Economía y Finanzas y el ministro de Salud, a propuesta de este último.

SEGUNDA. – Prohibición Expresa

Los recursos asignados en virtud del artículo que precede deberán ser utilizados exclusivamente para los fines establecidos, bajo apercibimiento y responsabilidad de los funcionarios encargados.

TERCERA. – Reglamentación

En un plazo de 60 días calendarios contados a partir de la vigencia de la presente Ley, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), en coordinación con el Seguro Social de Salud (ESSALUD), aprueban el reglamento que establece los requisitos, condiciones, procedimientos y mecanismos necesarios para la reasignación.

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: OLIVOS MARTINEZ Leslie Vivian FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 08/04/2025 10:37:45-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: REVILLA VILLANUEVA Cesar Manuel FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 07/04/2025 22:23:47-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: LOPEZ MORALES Jeny Luz FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 08/04/2025 08:49:40-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: LOPEZ MORALES Jeny Luz FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 08/04/2025 08:50:04-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: RAMIREZ GARCIA Tania Estefany FAU 20161749126 hard
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 08/04/2025 11:48:29-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: SANTISTEBAN SUCLUPE Magally FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 08/04/2025 11:43:15-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: ALEGRIA GARCIA Luis Arturo FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 08/04/2025 14:16:38-0500

CONGRESO DE LA REPÚBLICA

Lima, **09** de **abril** de **2025**

Según la consulta realizada, de conformidad con el Artículo 77° del Reglamento del Congreso de la República: pase la Proposición **N° 10755/2024-CR** para su estudio y dictamen, a la (s) Comisión (es) de:

1. **PRESUPUESTO Y CUENTA GENERAL DE LA REPÚBLICA; y**
2. **ECONOMÍA, BANCA, FINANZAS E INTELIGENCIA FINANCIERA.**

GIOVANNI FORNO FLOREZ
Oficial Mayor
CONGRESO DE LA REPÚBLICA

I. EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

1.1. ASPECTOS GENERALES

La presente propuesta normativa se fundamenta en los aspectos esenciales del derecho que aspira alcanzar justicia y paz en la sociedad, motivo por el cual, el Estado de derecho reconoce como la fuente y esencia a la persona humana, y alrededor del cual gira toda la construcción del ordenamiento jurídico; siendo así, la Declaración Universal de Derechos Humanos, en el primer párrafo del artículo 25, señala que: "Toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar, y en especial la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios (...)".

El derecho a la salud debe entenderse como la facultad que tienen todas las personas para el disfrute de toda una gama de bienes, servicios y condiciones necesarias para alcanzar el estado de salud. Asimismo, el derecho a la salud previsto en el artículo 7 de la Constitución Política del Perú comprende no solo el derecho al cuidado y salud personal, sino también el acceso a condiciones mínimas de salud personal y a condiciones mínimas de salubridad a fin de vivir una vida digna.

En concordancia a lo señalado en los párrafos precedentes, el inciso 2 del artículo 2° de la Constitución Política del Perú establece que: ***"(...) toda persona tiene derecho a la igualdad ante la ley. Nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquier otra índole"***. Una interpretación literal del derecho constitucional a la igualdad implicaría, que todas las personas reciban un tratamiento igualitario ante la ley; sobre este punto, el Tribunal Constitucional, ha señalado:

"El derecho de igualdad, a su vez, tiene dos dimensiones: formal y material. En su dimensión formal, impone una exigencia al legislador para que éste no realice diferencias injustificadas; pero también a la administración pública y aun a los órganos de la jurisdicción, en el sentido de que la ley no puede aplicarse en forma desigual frente a supuestos semejantes (igualdad en la aplicación de la ley). En su dimensión material, el derecho de igualdad supone no sólo una exigencia negativa, es decir la abstención de tratos discriminatorios; sino, además, una exigencia positiva por parte del Estado, que se inicia con el reconocimiento de la insuficiencia de los mandatos prohibitivos de discriminación y la necesidad de equiparar situaciones, por ser desiguales."

De otro lado, el artículo 9° de la Constitución Política establece que el Estado determina la política nacional de salud, correspondiendo al Poder Ejecutivo normar y supervisar su aplicación, teniendo la responsabilidad de diseñarla y conducirla en forma plural y descentralizada para facilitar a todos el acceso equitativo a los servicios de salud, garantizando además el libre acceso a prestaciones de salud, en concordancia con el artículo 11 de nuestra Carta Magna.

Los artículos II y VI del Título Preliminar de la Ley N.º 26842, Ley General de Salud, establecen que la protección de la salud es de interés público y que es responsabilidad del Estado regularla, vigilarla y promover las condiciones que garanticen una adecuada cobertura de prestaciones de salud de la población, en términos socialmente aceptables de seguridad, oportunidad y calidad, siendo irrenunciable la responsabilidad del Estado en la provisión de servicios de salud pública. El Estado interviene en la provisión de servicios de atención médica con arreglo al principio de equidad. El cual guarda concordancia con lo señalado en la Ley de Creación del Seguro Social de Salud, que tiene por finalidad dar cobertura a los asegurados y sus derechohabientes, a través del otorgamiento de prestaciones de prevención, promoción, recuperación, rehabilitación, prestaciones económicas, y prestaciones sociales que corresponden al régimen contributivo de la Seguridad Social en Salud, así como otros seguros de riesgos humanos.

Asimismo, el artículo 23 de la Constitución Política establece que el trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado, el cual protege especialmente a la madre, al menor de edad y al impedido que trabajan, promoviendo condiciones para el progreso social y económico, en especial mediante políticas de fomento del empleo productivo y de educación para el trabajo, siendo así, ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador.

En el contexto del sector salud en el Perú, se ha identificado una problemática crítica relacionada con la estabilidad laboral y la continuidad en la prestación de servicios de salud por parte de los profesionales de la salud, técnicos y auxiliares asistenciales[1]. El Ministerio de Salud y las unidades ejecutoras regionales enfrentan desafíos significativos en la gestión del recurso humano, especialmente en lo que respecta a la formalización del nombramiento de personal contratado bajo regímenes temporales, como el Decreto Legislativo N.º 1057 (Contratación Administrativa de Servicios - CAS).

La falta de nombramiento del personal en el porcentaje máximo autorizado genera inestabilidad en la fuerza laboral del sector salud, lo que impacta negativamente en la continuidad y calidad de los servicios ofrecidos a la población. Los profesionales de la salud, técnicos y auxiliares asistenciales que permanecen bajo regímenes temporales enfrentan incertidumbre laboral, lo que puede afectar su desempeño y motivación[2]. Además, la rotación de personal y la falta de estabilidad contravienen los esfuerzos por cerrar las brechas en la atención sanitaria, especialmente en regiones rurales y áreas de alta vulnerabilidad[3].

---

[1] Reátegui S., Rubén & Arca G., José Miguel, (2011), Desafíos del empleo en salud: Trabajo decente, políticas de salud y seguridad laboral, pp. 20-23, revisado en: http://repositorio.minsa.gob.pe/handle/MINSA/78240

[2] Beteta Edmundo & Olivares Andrés, (2021), Los desafíos en el sector salud, Revista FABRICUM, pp. 50-53, revisado en: https://repositorio.pucp.edu.pe/index/bitstream/handle/123456789/186934/49-53%20REVISTA%20FABRICUM-Los%20desaf%C3%ADos%20en%20el%20sector%20salud.pdf?sequence=1&isAllowed=y

[3] Autoridad Nacional del Servicio Civil, Informe Técnico N.º 35-2019-SERVIR/GPGSC.

Específicamente, el proceso de nombramiento no ha sido ejecutado en su totalidad debido a la falta de previsión de recursos presupuestales adecuados. Esta situación podría dejar sin nombramiento a un número significativo de profesionales que fueron declarados aptos en 2023, pero que no han logrado cumplir la meta de nombramiento por falta de asignación presupuestal.

La falta de una solución integral y la falta de adecuación de la normativa para abordar estos desafíos de manera efectiva pone en riesgo la capacidad del sistema de salud para responder a las necesidades de la población, especialmente en un contexto postpandemia, donde la demanda de servicios de salud ha aumentado significativamente[4].

1.2. PROPUETA NORMATIVA

"LEY QUE AUTORIZA LA INCORPORACIÓN BAJO EL RÉGIMEN DEL DECRETO LEGISLATIVO N.° 728, LEY DE PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD AL PERSONAL DE ESSALUD, CONTRATADO EN EL MARCO DE LA LEY N.° 31539, MEDIANTE LA REASIGNACIÓN".

1.2.1. ANTECEDENTES

A través de la presente propuesta normativa, se propone autorizar la incorporación bajo el régimen del Decreto Legislativo N.° 728, al personal contratado en el Seguro Social de Salud (ESSALUD), bajo el marco de la Ley N.° 31539, mediante la reasignación.

La propuesta normativa tiene por objeto autorizar una medida de carácter excepcional que permita, durante el periodo de dos años, la incorporación progresiva del personal contratado en el Seguro Social de Salud (ESSALUD) bajo el marco de la Ley N.° 31539, mediante la reasignación bajo el régimen del Decreto Legislativo N.° 728, a plazo indeterminado.

La propuesta normativa tiene por finalidad implementar precisiones que permitan contribuir a aquel recurso humano en salud (personal administrativo y asistencial) contratado en el marco de la Ley N.° 31539, bajo el régimen del Decreto Legislativo N.° 1057, incorporase mediante la reasignación y a plazo indeterminado bajo el régimen del Decreto Legislativo N.° 728, lo cual contribuye en reconocer una condición laboral y mejora el desempeño institucional.

El literal a) del artículo 27.2 del Decreto de Urgencia N.° 029-2020, el cual tuvo vigencia

[4] Liza Víctor, La salud peruana después de la pandemia, Revista Memoria de la Pontificia Universidad Católica, Edición N.° 38, revisado en: https://idehpucp.pucp.edu.pe/revista-memoria/reportaje/la-salud-peruana-despues-de-la-pandemia/

hasta el 31 de diciembre de 2020, estableció que, durante el plazo de vigencia del presente Decreto de Urgencia, para garantizar las medidas establecidas en el mismo, se autoriza a las entidades del Gobierno Nacional y Gobiernos Regionales a la contratación de personal bajo la modalidad del régimen del Decreto Legislativo N.º 1057, Decreto Legislativo que regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios, que preste servicios para la prevención, control, diagnóstico y tratamiento del Coronavirus en los establecimientos de Salud y en el Instituto Nacional de Salud – INS. Para tal efecto, se les exonera de lo dispuesto en el artículo 8 de la Ley N.º 29849.

De otro lado, mediante Decreto de Urgencia N.º 004-2021, de fecha 19 de enero de 2021, se autorizó a ESSALUD a contratar personal bajo el régimen CAS para que preste servicios para la prevención, control, diagnóstico y tratamiento del COVID-19, exonerándole de la aplicación del artículo 8 del decreto Legislativo N.º 1057, el cual establece que el acceso al régimen CAS se realiza mediante concurso público.

Por otra parte, mediante la Ley N.º 31539, entró en vigor el 1 de agosto de 2022, esta Ley tiene por objeto autorizar, excepcionalmente y por única vez, en el marco de la emergencia sanitaria producida por el COVID-19, el cambio de contrato CASCOVID a contrato CAS al personal asistencial y administrativo en el sector salud, con la finalidad de uniformizar las condiciones laborales como forma de garantizar el derecho al trabajo en igualdad de condiciones.

La citada Ley, busca que el personal que fue contratado bajo la modalidad del "CAS-COVID" sea trasladado, sin necesidad de concurso, al régimen CAS ordinario que se rige bajo el Decreto Legislativo N.º 1057, y era aplicable únicamente al personal asistencial y administrativo con contrato CAS-COVID que labora en el Ministerio de Salud, sus organismos públicos, gobiernos regionales, sanidades de las Fuerzas Armadas, sanidad de la Policía Nacional del Perú y el Seguro Social de Salud (ESSALUD).

1.2.2. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

El problema que aborda este proyecto de ley se origina en la estructura contractual desigual y discriminatoria dentro del sistema de salud pública en el Perú, específicamente en el Seguro Social de Salud (ESSALUD). A lo largo de los últimos años, y especialmente durante la pandemia de COVID-19, se ha evidenciado que una gran parte del personal sanitario ha estado laborando bajo el régimen CAS (Contrato Administrativo de Servicios)[1]. Este régimen, inicialmente concebido para cubrir necesidades temporales o de emergencia, ha devenido en un mecanismo de contratación que, a largo plazo, genera precariedad laboral, afectando directamente la estabilidad, la moral, y la calidad de vida de los trabajadores[2].

Inequidades Contractuales y su Impacto en el Sistema de Salud

El régimen CAS, al compararse con el régimen del Decreto Legislativo N.º 728, muestra diferencias significativas en cuanto a los derechos y beneficios otorgados a los trabajadores[3]. Bajo el régimen CAS, los trabajadores enfrentan limitaciones en el acceso a beneficios laborales como la estabilidad en el empleo, gratificaciones, vacaciones, y compensaciones económicas. Estos trabajadores, a pesar de cumplir con funciones

equivalentes a las de sus pares bajo el régimen 728, son tratados de manera desigual, lo que genera una situación de inequidad que contradice los principios constitucionales de igualdad y no discriminación. Este problema no solo es una cuestión de justicia laboral, sino que tiene repercusiones directas en la eficacia del sistema de salud, ya que la precariedad laboral puede afectar la motivación y el rendimiento del personal, impactando negativamente en la calidad del servicio ofrecido a la población[4].

El régimen CAS fue instaurado como una solución temporal para cubrir posiciones de trabajo durante emergencias o en situaciones donde se requería una contratación rápida y flexible. Sin embargo, con el tiempo, este régimen se ha convertido en una norma de facto para la contratación de un gran número de trabajadores en el sector salud[5]. A pesar de las disposiciones legislativas que han intentado paliar la situación como la Ley N.º 31539, que permitió el cambio de contrato CAS-COVID a CAS regular—, estas medidas no han logrado eliminar la disparidad fundamental entre los regímenes CAS y 728.

Además, la falta de mecanismos claros y eficientes para la transición de los trabajadores CAS al régimen 728 ha perpetuado esta desigualdad, haciendo necesario que cada cierto tiempo se promulguen leyes que hagan factible el paso del régimen administrativo de servicios al régimen 728. Los trabajadores CAS continúan siendo una categoría laboral que, en la práctica, sufre de inseguridad contractual y falta de acceso a derechos plenos, lo que contraviene los estándares internacionales de derechos laborales a los que el Perú está comprometido.

La ausencia de una intervención legislativa que aborde de manera definitiva la desigualdad entre estos regímenes de contratación podría llevar a una serie de consecuencias negativas. Primero, la perpetuación de la inequidad dentro del sistema de salud debilita la cohesión y la moral del personal, lo que puede traducirse en una disminución de la calidad del servicio de salud pública. Segundo, la falta de estabilidad laboral puede aumentar la rotación de personal, lo que genera costos adicionales en términos de tiempo y recursos para la capacitación de nuevos empleados.

Además, el problema podría escalar hacia conflictos laborales más severos, como huelgas o protestas, que no solo afectarían al sector salud sino también a la estabilidad social en general[7]. La incapacidad del Estado para resolver esta situación podría ser vista como una negligencia en su deber de garantizar los derechos laborales y podría desencadenar en una mayor desconfianza en las instituciones públicas.

Lo que se tiene entonces es una brecha de inequidad laboral que no solo es injusta desde el punto de vista de los derechos de los trabajadores, sino que también tiene el potencial de comprometer la eficiencia del sistema de salud pública en su conjunto. La situación requiere una solución legislativa integral que permita la transición de los trabajadores CAS al régimen 728, asegurando así un trato justo y equitativo para todos los trabajadores del sector salud.

1.2.3. PROPUESTA DE SOLUCIÓN

La propuesta de solución se centra en establecer un marco normativo que permita la incorporación del personal contratado en el Seguro Social de Salud (ESSALUD) bajo el régimen del Decreto Legislativo N.º 728. Este marco tiene como objetivo no solo mejorar las condiciones laborales de dicho personal, sino también garantizar una prestación de servicios de salud más eficiente y de mayor calidad en ESSALUD.

Autorización para la Reasignación de Personal

La ley autoriza a ESSALUD para realizar la reasignación del personal contratado bajo el régimen de Contrato Administrativo de Servicios (CAS) hacia el régimen del Decreto Legislativo N.º 728. Esta reasignación se llevará a cabo de manera progresiva y excepcional, lo que permite a ESSALUD adaptar su estructura organizativa y financiera gradualmente. La reasignación bajo este régimen ofrecerá al personal condiciones laborales más estables, como acceso a beneficios sociales completos y la posibilidad de una carrera administrativa con mayor proyección.

Justificación Técnica

El Decreto Legislativo N.º 728 establece un régimen laboral que proporciona mayores garantías en términos de estabilidad y beneficios laborales en comparación con el régimen CAS, que es inherentemente temporal y limitado en derechos. La transición de personal al régimen 728 es una medida que busca no solo la estabilidad laboral del personal de salud, sino también una mayor eficiencia y compromiso por parte del personal, lo que se traducirá en una mejora en la calidad de los servicios prestados a los asegurados.

Requisitos y Plazo para la Implementación

Para acceder a la reasignación bajo el régimen del Decreto Legislativo N.º 728, el personal debe cumplir con ciertos requisitos, como estar laborando a la fecha de la promulgación de la ley. ESSALUD dispondrá de un plazo máximo de dos años calendario para completar este proceso, lo que garantiza que la transición se realice de manera ordenada y con la debida planificación.

Justificación Legal

La implementación de la ley con un plazo definido de dos años permite una planificación estratégica que evita disrupciones en los servicios de salud. Además, la existencia de requisitos claros para la reasignación asegura que solo el personal que cumple con las condiciones establecidas en la ley será elegible, lo que reduce la posibilidad de controversias legales y administrativas.

Financiamiento y Sostenibilidad

La implementación de esta ley se financiará exclusivamente con el presupuesto institucional de ESSALUD, sin generar una demanda adicional de recursos al tesoro público. Sin embargo, es importante destacar que, conforme a lo establecido por el Tribunal Constitucional en las sentencias 984/2021 y 337/2022, el artículo 79 de la

Constitución no limita la capacidad del legislador para aprobar leyes que requieran asignaciones presupuestarias futuras, siempre que estas se incorporen debidamente en la Ley de Presupuesto del Sector Público.

Justificación Económica

El financiamiento de la ley se realiza de manera responsable, utilizando los recursos disponibles de ESSALUD, lo que asegura que no se comprometan las finanzas públicas ni se incumpla con el principio de equilibrio fiscal. La posibilidad de realizar asignaciones presupuestarias futuras, conforme a la jurisprudencia del Tribunal Constitucional, permite que el legislador garantice la efectiva implementación de la ley, incluso en ejercicios fiscales posteriores. Esto refuerza la sostenibilidad de la medida y asegura que los derechos laborales del personal sean respetados sin comprometer la estabilidad económica del Estado.

1.2.4. ANÁLISIS COSTO BENEFICIO

ACTORES INVOLUCRADOS

ACTOR	DEFINICIÓN
PROFESIONALES DE LA SALUD BENEFICARIOS	Trabajadores de ESSALUD que están bajo el régimen CAS, incluyendo personal profesional, técnico y administrativo, que han sido contratados a plazo indeterminado bajo la Ley N.º 31539. Estos empleados son fundamentales en la prestación de servicios de salud y serán los principales beneficiarios de la ley, que busca mejorar sus condiciones laborales mediante su reasignación al régimen del Decreto Legislativo N.º 728, otorgándoles mayor estabilidad y derechos laborales.
ESTADO PERUANO	Representado a través de ESSALUD y el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, el Estado juega un papel crucial en la implementación de esta ley. Su responsabilidad es garantizar que el proceso de reasignación del personal se lleve a cabo de manera efectiva y conforme a la normativa vigente, contribuyendo así a mejorar la gestión del recurso humano en el sector salud y a asegurar un servicio más eficiente y equitativo para la población.

POBLACIÓN EN GENERAL	Incluye a los beneficiarios de los servicios de salud proporcionados por ESSALUD. La implementación de la ley tiene un impacto indirecto pero significativo en ellos, ya que la estabilización y mejora de las condiciones laborales del personal de salud contribuirán a elevar la calidad y continuidad de los servicios de salud que reciben, fortaleciendo el sistema de salud pública en general.

La implementación de esta ley conlleva cambios e impactos en el presupuesto y la economía del Estado peruano. A continuación, se detallan los principales aspectos a considerar:

1.2.5. IMPACTO ECONÓMICO

Esta ley generará un impacto económico significativo y multifacético, considerando tanto los efectos directos sobre el mercado laboral como las repercusiones indirectas sobre la economía nacional en su conjunto.

Incremento de la Seguridad Laboral y Productividad

La estabilidad laboral proporcionada por la incorporación bajo el régimen del Decreto Legislativo N.º 728 promoverá un entorno de mayor seguridad para el personal involucrado. Esta seguridad se traduce en un aumento en la productividad, ya que los empleados que no temen por su continuidad laboral tienden a estar más motivados y comprometidos con sus funciones. La productividad incrementada dentro del sector salud tiene un efecto positivo en la calidad de los servicios de salud, lo que a su vez puede reducir costos a largo plazo asociados con el tratamiento de enfermedades debido a una atención más eficiente y oportuna.

Reducción del Costo de Rotación y Capacitación

El proceso de rotación y la necesidad continua de capacitar a nuevos empleados bajo contratos temporales pueden ser costosos para ESSALUD. Con la estabilidad laboral que ofrece el régimen del Decreto Legislativo N.º 728, se espera una reducción en la tasa de rotación del personal, lo que a su vez disminuirá los costos relacionados con la contratación y la formación de nuevo personal. Esto resulta en una mayor eficiencia operativa y un uso más efectivo de los recursos de ESSALUD.

Estímulo al Consumo y a la Demanda Interna

Los trabajadores que disfrutan de estabilidad laboral y mejores condiciones laborales suelen tener una mayor disposición a consumir, dado que tienen mayor certidumbre sobre sus ingresos futuros. Esta ley, al mejorar las condiciones laborales de un número

significativo de empleados, puede estimular la demanda interna a través del incremento en el consumo de bienes y servicios por parte de estos trabajadores y sus familias, lo cual tiene un efecto multiplicador en la economía nacional.

Efecto en el Mercado Laboral

La incorporación bajo el régimen del Decreto Legislativo N.º 728 también podría tener un impacto sobre el mercado laboral al establecer un precedente en términos de la estabilidad y las condiciones laborales que se ofrecen en el sector público. Esto podría influir en otros sectores, impulsando una mejora en las condiciones laborales y promoviendo una competencia más justa entre empleadores públicos y privados en la atracción de talento calificado.

Impacto en el Gasto de los Hogares

La mejora en las condiciones laborales puede liberar recursos en los hogares, que de otro modo se destinarían a cubrir necesidades básicas relacionadas con la inestabilidad laboral, como fondos de emergencia. Al garantizar ingresos estables y predecibles, las familias de los trabajadores podrán planificar mejor su economía, aumentando su capacidad de ahorro o inversión en educación, vivienda u otros bienes duraderos, lo que contribuye al desarrollo económico sostenido.

1.2.6. EFECTOS MONETARIOS Y NO MONETARIOS

EFECTOS MONETARIOS

La presente iniciativa generará varios efectos monetarios que deben ser analizados desde la perspectiva de los costos directos e indirectos asociados con la implementación de esta normativa, así como los beneficios financieros que derivan de la misma.

Costos Directos de Implementación

Reasignación de Recursos Presupuestales:

La transición de un régimen laboral temporal a uno permanente bajo el Decreto Legislativo N.º 728 conlleva costos directos, principalmente relacionados con el ajuste de las escalas salariales, beneficios laborales adicionales (como bonificaciones por tiempo de servicio, vacaciones, y CTS), y mayores contribuciones a los sistemas de pensiones y seguridad social. Estos costos se verán reflejados en un incremento en la planilla de pagos de ESSALUD.

Proceso de Reasignación:

El proceso de reasignación de personal y la implementación de los cambios contractuales requerirá recursos adicionales para gestionar y supervisar esta transición. Se incluyen aquí costos administrativos, potenciales asesorías legales, y capacitaciones para el personal involucrado en la implementación de la ley.

Beneficios financieros

Reducción de la Tasa de Rotación:

Como se mencionó en el análisis económico, una menor rotación de personal reducirá los costos asociados con la contratación y capacitación de nuevos empleados. Estos ahorros, aunque indirectos, representan un beneficio financiero significativo, ya que los empleados permanentes suelen requerir menos recursos para su formación continua y adaptación al entorno laboral.

Optimización de Recursos:

Al estabilizar la fuerza laboral, ESSALUD puede mejorar la planificación y ejecución de sus programas de salud, lo que se traduce en una utilización más eficiente de los recursos. Este uso optimizado de los recursos podría derivar en un ahorro a largo plazo, al reducir la necesidad de sobretiempos, contrataciones temporales adicionales, o servicios externos para cubrir la demanda asistencial.

Inversión en la Calidad del Servicio

Mejora en la Calidad del Servicio:

Los efectos monetarios también deben considerar la relación entre el gasto incrementado y la mejora en la calidad del servicio de salud que ESSALUD puede ofrecer. Un personal más estable y con mejores condiciones laborales está en mejor posición para brindar servicios de salud de alta calidad, lo que puede resultar en una mayor satisfacción del paciente, reducciones en las tasas de complicaciones o readmisiones, y, por ende, en menores costos de atención a largo plazo.

Impacto en la Productividad

El incremento en la estabilidad laboral generalmente conduce a una mayor productividad del personal, lo que puede traducirse en un mayor rendimiento en la prestación de servicios sin necesidad de aumentar proporcionalmente los recursos. Este incremento en la eficiencia operativa podría mitigar parte de los costos directos asociados con la implementación de la ley.

EFECTOS NO MONETARIOS

La ley genera una serie de efectos no monetarios, que son tan importantes como los impactos financieros, ya que se refieren a las repercusiones cualitativas en la calidad de vida del personal, la prestación del servicio de salud, y el bienestar de la población asegurada.

Mejora en la Calidad de Vida del Personal de Salud

Estabilidad Laboral y Motivación del Personal de Salud:

Al ser incorporados bajo un régimen laboral estable como el Decreto Legislativo N.º 728, los trabajadores de ESSALUD experimentarán un aumento en su estabilidad laboral, lo que se traduce en una mayor seguridad y satisfacción personal. Esto no solo mejora la calidad de vida de los empleados, sino que también impacta positivamente en su motivación y compromiso con la institución.

Acceso a Beneficios Laborales:

Con la transición al régimen del Decreto Legislativo N.º 728, el personal de salud obtendrá acceso a una serie de beneficios laborales que no estaban disponibles bajo el régimen CAS. Estos incluyen derechos de sindicalización, mayores beneficios en términos de vacaciones, seguro social y compensación por tiempo de servicio (CTS), lo cual fortalece el respeto por los derechos laborales y promueve un entorno de trabajo más justo y equitativo.

Incremento en la Calidad de los Servicios de Salud

Retención de Personal Calificado:

Un entorno laboral más estable permite retener a personal calificado, lo que garantiza la continuidad y calidad en la prestación de servicios de salud. La experiencia y el conocimiento acumulado por los trabajadores que permanecen en la institución contribuyen a mejorar la atención al paciente y a la eficiencia en el manejo de los recursos hospitalarios.

Continuidad en la Atención Médica:

La ley contribuirá a la continuidad en la atención médica al reducir la rotación de personal. Los pacientes se beneficiarán de un cuidado más consistente y de la posibilidad de establecer relaciones de confianza con sus proveedores de atención médica, lo que es crucial para la adherencia a los tratamientos y la satisfacción del paciente.

Impacto en la Cohesión y Moral Institucional

Fortalecimiento de la Identidad Institucional:

La incorporación del personal bajo un régimen laboral estable fortalece el sentido de pertenencia e identidad institucional entre los empleados de ESSALUD. Esto fomenta una cultura organizacional más sólida, con valores compartidos y un compromiso colectivo hacia la misión de la institución.

Mejora del Clima Laboral:

Con la formalización y estabilidad laboral, se prevé una mejora significativa en el clima laboral, reduciendo tensiones y conflictos derivados de la incertidumbre contractual. Un clima laboral positivo es fundamental para el bienestar emocional de los trabajadores y para la eficiencia operativa de la institución.

Impacto de la confianza pública en ESSALUD

Aumento de la Confianza en el Sistema de Salud:

La ley también puede generar un impacto positivo en la percepción pública de ESSALUD. La retención de personal calificado y el mejoramiento de las condiciones laborales son factores que aumentan la confianza de la población en la calidad del

sistema de salud pública. Una percepción positiva es esencial para la legitimidad y sostenibilidad de ESSALUD como institución central en la prestación de servicios de salud en el Perú.

Reducción de la Migración hacia el Sector Privado:

Al mejorar las condiciones laborales en el sector público, es menos probable que los profesionales de la salud busquen oportunidades en el sector privado, lo que contribuye a mantener un nivel adecuado de servicios en el sistema de salud pública.

1.2.7. IMPACTO PRESUPUESTAL

El impacto presupuestal que implica esta propuesta de ley debe ser evaluado con gran precisión debido a las implicancias financieras y operativas que conlleva la transición de personal bajo un régimen más favorable en términos laborales y de derechos.

Afectación del Presupuesto Institucional de ESSALUD

La implementación de esta ley requerirá que ESSALUD realice una reasignación de sus recursos institucionales para cubrir los costos adicionales asociados con la incorporación de personal al régimen del Decreto Legislativo N.º 728. Esto incluye, entre otros, el incremento en las compensaciones salariales, los beneficios de CTS, vacaciones y otros derechos laborales. La ley estipula que estos costos deben ser cubiertos dentro del presupuesto actual de ESSALUD, lo que implica una necesidad de eficiencia en la gestión de recursos y posibles ajustes en otras áreas del gasto operativo.

Cumplimiento del Principio de Equilibrio Fiscal

La ley, en su formulación, establece que no se demandarán recursos adicionales del Tesoro Público para su implementación, lo cual es coherente con el principio de equilibrio fiscal establecido en la Constitución. Esto significa que ESSALUD deberá autofinanciar la transición del personal sin requerir incrementos presupuestales que afecten el balance fiscal del Estado.

Consideraciones de Financiamiento Progresivo

La ley establece un plazo de dos años para la implementación total de la reasignación de personal. Este enfoque progresivo permite distribuir el impacto financiero a lo largo del tiempo, mitigando los efectos inmediatos en el presupuesto de ESSALUD. Además, el escalonamiento temporal facilita la planificación presupuestaria y la adaptación de los procesos administrativos necesarios para la transición del personal.

Conformidad con Jurisprudencia Constitucional

El diseño de esta ley toma en cuenta las sentencias del Tribunal Constitucional, en particular las decisiones 984/2021 y 337/2022, que permiten la inclusión de asignaciones presupuestarias en leyes que posteriormente se incorporan en la Ley de

Presupuesto del Sector Público. Esto respalda la legalidad de las modificaciones presupuestarias necesarias para cubrir los costos de la incorporación del personal, dentro de los límites del marco fiscal vigente.

Así, el impacto presupuestal se manifiesta significativamente, pero a la vez es manejable dentro de los recursos disponibles de ESSALUD. La implementación progresiva y la reasignación eficiente de los recursos existentes permiten minimizar la presión financiera sobre la institución, mientras se cumple con los requisitos legales y constitucionales. Además, la incorporación del personal bajo un régimen laboral más estable tiene el potencial de generar beneficios a largo plazo que pueden equilibrar los costos iniciales asociados con la transición.

1.3. PROPUESTA NORMATIVA

"LEY QUE MODIFICA EL ARTÍCULO 8° DE LA LEY N° 31953, LEY DE PRESUPUESTO DEL SECTOR PÚBLICO PARA EL AÑO FISCAL 2024, GARANTIZANDO LA CONTINUIDAD Y EL FORTALECIMIENTO DEL NOMBRAMIENTO DE LOS PROFESIONALES DE LA SALUD EN EL MINISTERIO DE SALUD Y SUS ORGANISMOS PÚBLICOS".

1.3.1. ANTECEDENTES

La necesidad de modificar el artículo 8 de la Ley N.° 31953, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2024, surge en un contexto en el que el sistema de salud peruano enfrenta desafíos significativos relacionados con la estabilidad laboral de su personal, especialmente en un periodo donde la demanda por servicios sanitarios de calidad es crucial[5]. Esta modificación responde a la necesidad de asegurar la continuidad del nombramiento de los profesionales de la salud, técnicos y auxiliares asistenciales, quienes desempeñan un rol fundamental en la prestación de servicios de salud pública en todo el país.

El marco legal actual, si bien ha permitido avances en la consolidación de los nombramientos del personal de salud[6], presenta limitaciones que deben ser abordadas para garantizar que estos procesos se sostengan a largo plazo sin comprometer el equilibrio fiscal del Estado. En particular, se ha identificado que la ley vigente no proporciona mecanismos suficientes para asegurar que los nombramientos continúen más allá del año fiscal actual, lo cual podría llevar a situaciones de inestabilidad laboral y afectación en la calidad de los servicios de salud.

En este contexto, es necesario establecer disposiciones legales que aseguren la sostenibilidad financiera de los nombramientos autorizados por la Sexagésima Novena Disposición Complementaria de la Ley N.° 31953. La modificación propuesta busca

[5] Guardia A., Flormarina, Alva G., Javier, & Ramos-Castillo, José. (2015). Conflictos laborales en el sector salud del Perú. Anales de la Facultad de Medicina, 76(spe), p. 64. Revisado en: https://dx.doi.org/10.15381/anales.v76i1.10973

[6] Nuevo proceso de nombramiento - Ley de Presupuesto 2023, Revisado en: https://www.gob.pe/35110-nuevo-proceso-de-nombramiento-ley-de-presupuesto-2023

precisamente establecer un marco normativo que permita al Ministerio de Salud y a los gobiernos regionales realizar las adecuaciones presupuestarias necesarias, con el fin de financiar el costo diferencial de estos nombramientos en los ejercicios fiscales siguientes, evitando así la necesidad de recurrir a fuentes adicionales de financiamiento que no estén contempladas en el presupuesto inicial.

El Tribunal Constitucional, en sus sentencias 984/2021[7] y 337/2022[8], ha clarificado la interpretación del artículo 79 de la Constitución, indicando que el Congreso puede legislar sobre temas que impliquen gasto público, siempre que dichas leyes incluyan mecanismos claros para su financiamiento en ejercicios fiscales futuros. Este precedente jurisprudencial refuerza la viabilidad jurídica de la propuesta de modificación de la Ley N.º 31953, garantizando que las disposiciones presupuestarias sean ejecutables sin comprometer el equilibrio fiscal ni generar incertidumbre financiera.

Este proyecto de ley tiene como objetivo principal asegurar la estabilidad laboral del personal de salud a través de un financiamiento adecuado y sostenido en el tiempo, lo cual es esencial para mejorar la prestación de los servicios de salud pública en el país. La reforma propuesta también busca reforzar la capacidad del sistema de salud para responder eficazmente a las demandas crecientes de la población, asegurando que los recursos humanos necesarios estén disponibles y debidamente compensados, en un marco de responsabilidad fiscal y sostenibilidad presupuestaria.

De esta manera, la propuesta se alinea con los principios de eficiencia y sostenibilidad fiscal, promoviendo un marco normativo que no solo soluciona problemas inmediatos, sino que también establece bases sólidas para la planificación y ejecución de políticas de salud pública en el futuro.

La legislación vigente, específicamente la Ley N.º 31953, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2024, estableció medidas para el nombramiento de hasta el 40% del personal asistencial contratado al 31 de julio de 2022, que fue declarado apto bajo la Sexagésima Novena Disposición Complementaria Final de la Ley N.º 31638. Sin embargo, este marco legal, aunque significativo, resulta insuficiente para garantizar la estabilidad laboral plena y la continuidad en la prestación de servicios esenciales en el sistema de salud como ya se ha hecho anteriormente[9].

Ante esta realidad, es imperativo modificar el marco legal vigente para asegurar que el proceso de nombramiento del personal de salud se complete de manera efectiva y oportuna, garantizando así la estabilidad laboral y la mejora continua en la calidad de

---

[7] Se puede revisar en:
https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2022/01/Expediente-00018-2021-AI-LPDerecho.pdf

[8] Se puede revisar en:
https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2022/00027-2021-AI.pdf

[9] Gobierno publica Ley que autoriza la continuidad del proceso de nombramiento de los profesionales de salud, diciembre 2022, revisado en:
https://www.gob.pe/institucion/minsa/noticias/683809-gobierno-publica-ley-que-autoriza-la-continuidad-del-proceso-de-nombramiento-de-los-profesionales-de-salud

los servicios de salud pública en todo el territorio nacional.

1.3.2. PROPUESTA DE SOLUCIÓN

La presente propuesta de ley tiene como objetivo resolver de manera integral los desafíos relacionados con el nombramiento del personal de salud del Ministerio de Salud en el Perú. A través de la modificación del marco presupuestario y la implementación de medidas que aseguran la sostenibilidad financiera del proceso, esta ley busca no solo mejorar las condiciones laborales del personal de salud, sino también contribuir a la mejora continua de los servicios de salud pública en todo el país.

Modificación del Literal ñ) del Artículo 8 de la Ley N.° 31953

La modificación del literal ñ) del numeral 8.1 del artículo 8 de la Ley N.° 31953 busca establecer un marco más robusto para la consolidación de los nombramientos de los profesionales de la salud, técnicos y auxiliares asistenciales en el Ministerio de Salud, sus organismos públicos, y las unidades ejecutoras de salud de los gobiernos regionales. Esta modificación amplía el alcance del proceso de nombramiento al incluir hasta un 50% del personal calificado y registrado en el AIRHSP, asegurando que se dé prioridad a aquellos que cumplen con los requisitos establecidos por la normativa vigente.

Esta medida también incluye la posibilidad de financiar estos nombramientos a través de las modificaciones presupuestarias aprobadas por el Ministerio de Economía y Finanzas en coordinación con el Ministerio de Salud, lo que garantiza que no se requieran recursos adicionales del tesoro público. Este enfoque asegura que el proceso sea financieramente sostenible y que los nombramientos no dependan de asignaciones adicionales que podrían no estar disponibles.

Gradualidad en la Implementación

La propuesta de ley establece una implementación gradual de las modificaciones al artículo 8 de la Ley N.° 31953. Este enfoque de gradualidad permite a los entes involucrados, como el Ministerio de Salud y los gobiernos regionales, adaptarse a los cambios sin generar disrupciones significativas en su operación. La gradualidad también facilita la planificación a largo plazo y asegura que los recursos se utilicen de manera efectiva a lo largo del tiempo.

Modificaciones y Adecuaciones Presupuestarias

Para garantizar la implementación efectiva de los nombramientos durante el Año Fiscal 2024, se autoriza al Ministerio de Salud a realizar las modificaciones presupuestarias necesarias dentro de su presupuesto institucional. Estas modificaciones permitirán financiar el costo diferencial del nombramiento del personal durante los meses de octubre y noviembre de 2024. La flexibilidad otorgada para realizar estas modificaciones presupuestarias asegura que el proceso de nombramiento pueda ejecutarse sin interrupciones y sin la necesidad de recursos adicionales del tesoro público.

Prohibición de Uso de Recursos para Otros Fines

La propuesta de ley incluye una prohibición explícita para el uso de los recursos

asignados bajo esta norma para fines distintos a los establecidos. Esta disposición es crucial para garantizar que los fondos se utilicen de manera transparente y eficiente, y que se cumpla el objetivo de mejorar la estabilidad laboral del personal de salud y, por ende, la calidad de los servicios de salud pública.

1.3.3. EFECTOS DE LA NORMA EN LA LEGISLACIÓN NACIONAL

Primero y más evidente, la modificación del literal ñ) del numeral 8.1 del artículo 8 de la Ley 31953, Ley de Presupuesto del Sector Público para el año fiscal 2024.

Literal ñ) del numeral 8.1 del artículo 8 de la Ley 31953	Modificación propuesta
"Artículo 8. Medidas en materia de incorporación del personal Se prohíbe la incorporación del personal en el Sector Público por servicios personales y el nombramiento, salvo en los supuestos siguientes: [...] ñ El nombramiento de hasta el cuarenta por ciento (40%) de los profesionales de la salud y de los técnicos y auxiliares asistenciales de la salud del Ministerio de Salud, sus organismos públicos y las unidades ejecutoras de salud de los gobiernos regionales a los que hace referencia la Sexagésima Novena Disposición Complementaria Final de Ley 31638, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2023, contratados al 31 de julio de 2022 bajo el Régimen Laboral Especial del Decreto Legislativo N.º 1057; se encuentren registrados en el Aplicativo Informático para el Registro Centralizado de Planillas y de Datos de los Recursos Humanos del Sector Público (AIRHSP) a la entrada en vigencia de la Ley N.º 31638, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2023; y que cuenten con registro activo en el AIRHSP a la entrada de la vigencia de la presente Ley. Dicho porcentaje incluye el veinte por ciento (20%) autorizado en la Sexagésima Novena Disposición	**"Artículo 8. Medidas en materia de incorporación del personal** [...]"

Complementaria Final de la Ley N.º 31638, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2023. [...]"	

Otros efectos se pueden citar:

Establecimiento de Precedentes para la Modificación Presupuestal:

La ley podría establecer un precedente en la legislación peruana al modificar el presupuesto del sector público en un año fiscal en curso para asegurar la estabilidad laboral del personal de salud. Este acto podría abrir la puerta a futuras iniciativas legislativas que busquen modificaciones presupuestales para otros sectores, lo cual podría llevar a un mayor uso de esta práctica en el Congreso para ajustar el presupuesto nacional en función de las necesidades emergentes.

Fortalecimiento del Marco Legal para la Estabilidad Laboral:

La ley contribuiría a fortalecer el marco legal que protege los derechos laborales de los profesionales del sector salud en el Perú. Al garantizar la continuidad del nombramiento y los derechos laborales de estos profesionales, la legislación podría impulsar futuras reformas orientadas a asegurar la estabilidad laboral en otros sectores del servicio público, lo que incrementaría la seguridad jurídica para los trabajadores del Estado.

1.3.4. ANÁLISIS COSTO BENEFICIO

ACTORES INVOLUCRADOS

ACTOR	DEFINICIÓN
PROFESIONALES DE LA SALUD BENEFICARIOS	Son el conjunto de médicos, enfermeros, técnicos y auxiliares que trabajan en el sistema público de salud. Estos profesionales son los principales beneficiarios de la ley, ya que garantiza su estabilidad laboral mediante el nombramiento en plazas presupuestadas, lo que les permite continuar brindando servicios de salud de calidad a la población. Su papel es fundamental en la ejecución de políticas públicas de salud, y la ley busca consolidar su situación laboral para mejorar la eficiencia y efectividad del sistema de salud en el país.
ESTADO	Entidad encargada de garantizar el

PERUANO	bienestar general de la población y la correcta aplicación de las leyes. En este contexto, su papel es asegurar la implementación efectiva de la ley, gestionando los recursos necesarios y supervisando el proceso de nombramiento de los profesionales de la salud. Además, el Estado tiene la responsabilidad de coordinar entre diferentes niveles de gobierno para garantizar que los objetivos de la ley se cumplan, promoviendo un sistema de salud más robusto y accesible para todos los ciudadanos.
POBLACIÓN EN GENERAL	Grupo beneficiario indirecto de esta ley, ya que se busca fortalecer el sistema de salud pública mediante la estabilidad laboral de los profesionales de la salud. Esto repercute directamente en la mejora de los servicios de salud que recibe la ciudadanía, asegurando una atención médica continua y de calidad. La ley, por tanto, tiene un impacto positivo en el bienestar de la población, mejorando la disponibilidad y accesibilidad de los servicios de salud a nivel nacional.

La implementación de esta ley conlleva cambios e impactos en el presupuesto y la economía del Estado peruano. A continuación, se detallan los principales aspectos a considerar:

1.3.5. IMPACTO ECONÓMICO

Esta ley generará un impacto económico significativo en varios aspectos del sistema de salud pública en el Perú, así como en la economía nacional en general.

Estabilidad Laboral y Productividad

Al garantizar la estabilidad laboral de los profesionales de la salud, técnicos y auxiliares asistenciales a través de la continuidad de sus nombramientos, la ley mejorará la productividad en los establecimientos de salud públicos. La estabilidad laboral contribuye a reducir la rotación de personal, lo que, a su vez, permite una mayor continuidad en la atención médica, mejorando los indicadores de salud pública y aumentando la eficiencia en el uso de recursos sanitarios. Un personal de salud estable y motivado es más productivo y menos propenso a errores, lo que reduce los costos

asociados con la capacitación de nuevos empleados y la corrección de errores.

Impacto en el Costo de los Servicios de Salud

El fortalecimiento de la capacidad de respuesta de los servicios de salud mediante la consolidación de los nombramientos evitará costos adicionales asociados con la contratación temporal de personal para cubrir las carencias en los servicios de salud. Además, se espera una reducción en los costos indirectos relacionados con la atención de salud, como las derivaciones a servicios privados debido a la falta de personal en el sector público. Esto permitirá que los recursos económicos se destinen a otras áreas críticas del sistema de salud.

Impacto en la Demanda de Servicios de Salud

La mejora en la calidad y continuidad de los servicios de salud públicos, derivada de la estabilidad del personal, probablemente incrementará la demanda de estos servicios. Un sistema de salud pública más eficiente y confiable atraerá a más usuarios, reduciendo la presión sobre el sistema de salud privado y contribuyendo a una distribución más equitativa de la atención médica. A largo plazo, esto puede reducir las desigualdades en el acceso a los servicios de salud entre diferentes regiones y grupos socioeconómicos del país.

Impacto en la Economía Local

El aumento de la estabilidad laboral y el consiguiente incremento en los ingresos de los profesionales de la salud tendrá un efecto positivo en la economía local. Los ingresos estables permiten una mayor capacidad de consumo entre el personal de salud y sus familias, lo que a su vez estimula el comercio local y otros sectores económicos en las comunidades donde estos profesionales residen. Esto genera un ciclo económico virtuoso, en el que el bienestar de los trabajadores de la salud contribuye al crecimiento económico local.

Fortalecimiento del Sistema de Salud en Zonas Rurales

La ley tiene un impacto particular en las zonas rurales, donde la escasez de profesionales de la salud es más aguda. Al asegurar la estabilidad laboral de estos profesionales, la ley fomenta una mayor retención de personal en áreas remotas, lo que fortalece la red de salud en todo el país. La mejora en la atención sanitaria en estas zonas puede reducir las desigualdades regionales en términos de acceso a servicios de salud, lo que a su vez contribuye al desarrollo socioeconómico de las regiones más desfavorecidas.

1.3.6. EFECTOS MONETARIOS Y NO MONETARIOS

Efectos monetarios:

La presente iniciativa generará varios efectos monetarios tanto a nivel institucional como en la economía general. Estos efectos están relacionados con la redistribución de recursos, el manejo eficiente del presupuesto y el impacto en los costos operativos del sistema de salud.

Reasignación de Recursos Presupuestales:

El Decreto Supremo N.º 122-2024-EF autoriza la transferencia de S/ 10 273 086,00 para financiar el costo diferencial del nombramiento de los profesionales de la salud, técnicos y auxiliares asistenciales. Esta reasignación de recursos desde el Ministerio de Salud hacia las unidades ejecutoras de salud y organismos públicos se realiza sin necesidad de recursos adicionales del Tesoro Público. Esta medida permite optimizar el uso del presupuesto existente, asegurando que se cubran los costos laborales sin comprometer otros programas esenciales de salud.

Costo Diferencial del Nombramiento:

El nombramiento de un total de 5 324 profesionales de la salud, incluidos 216 remanentes del año 2023, requiere un financiamiento estimado de S/ 35 217 927.00. Este costo incluye los salarios y beneficios asociados de los trabajadores bajo el régimen CAS que serán nombrados conforme a la Ley N.º 31953. Este desembolso, si bien considerable, es crucial para garantizar la estabilidad laboral y evitar el impacto negativo que podría derivarse de la incertidumbre laboral en este sector.

Impacto en la Eficiencia del Gasto Público:

Al asegurar la continuidad del personal mediante esta ley, se evitan los costos adicionales asociados con la alta rotación de personal, como la contratación temporal y la formación de nuevos empleados. Además, al centralizar y gestionar los recursos mediante decretos supremos, se puede asegurar que los fondos se utilicen eficientemente, respetando el equilibrio presupuestal y maximizando los beneficios para el sistema de salud.

Beneficios Indirectos en la Economía Local:

La estabilidad en los ingresos de los 5 324 trabajadores de la salud tendrá un efecto multiplicador en las economías locales donde residen estos profesionales. Los ingresos estables mejoran la capacidad de consumo de las familias de los trabajadores, lo que a su vez beneficia a los comercios locales y otras actividades económicas, estimulando así la economía a nivel local.

Efectos no monetarios:

La ley genera una serie de efectos no monetarios, que son igualmente significativos para la sostenibilidad del sistema de salud y el bienestar general de la población. Estos efectos, aunque no se cuantifican directamente en términos financieros, tienen un impacto profundo en el ámbito social, laboral y de políticas públicas.

Estabilidad Laboral y Motivación del Personal de Salud:

La ley asegura la continuidad y estabilidad en el empleo para los profesionales de la salud, técnicos y auxiliares asistenciales. Esta estabilidad es fundamental para mantener alta la moral y la motivación del personal, lo que se traduce en un mejor

desempeño laboral. Cuando los trabajadores sienten seguridad en su empleo, están más comprometidos y enfocados en brindar un servicio de calidad, lo que mejora la eficiencia y efectividad del sistema de salud.

Calidad y Continuidad en la Atención de Salud:

La continuidad en el empleo del personal de salud garantiza que los pacientes reciban atención de manera constante y sin interrupciones, lo que es crucial para el tratamiento de enfermedades crónicas y para la continuidad en la prestación de cuidados médicos. Un personal de salud estable y experimentado asegura una menor rotación de trabajadores, lo cual disminuye las brechas en la atención y mejora la calidad general del servicio de salud pública.

Fortalecimiento de las Políticas Públicas de Salud:

Al asegurar el nombramiento y estabilidad del personal de salud, la ley contribuye al fortalecimiento de las políticas públicas dirigidas a la universalización del acceso a la salud. Esta medida apoya la implementación de programas de salud a largo plazo y permite que las políticas sean más coherentes y efectivas, dado que se cuenta con un personal capacitado y con experiencia que puede llevar a cabo estas políticas de manera efectiva.

Impacto Psicosocial en la Comunidad:

La estabilidad del personal de salud tiene un efecto positivo en la percepción que la comunidad tiene del sistema de salud pública. La confianza en las instituciones de salud se ve fortalecida cuando los servicios son consistentes y de alta calidad, lo cual es facilitado por la continuidad del personal. Además, esta estabilidad contribuye a una mayor satisfacción y tranquilidad de los pacientes, sabiendo que serán atendidos por personal familiarizado con su historia clínica y sus necesidades particulares.

Fomento del Desarrollo Profesional:

La seguridad laboral facilita que los profesionales de la salud inviertan en su desarrollo profesional continuo. Cuando los trabajadores tienen certeza sobre su futuro laboral, es más probable que se comprometan con su formación y actualización constante, lo que resulta en una mejora continua en la calidad de la atención médica que brindan.

Reducción del Estrés Laboral y Burnout:

Un ambiente de trabajo estable reduce significativamente los niveles de estrés laboral y el riesgo de burnout entre los trabajadores de la salud. Esto es crucial en un sector donde la carga emocional y física es alta, y donde la calidad del cuidado que se brinda está estrechamente ligada al bienestar del personal de salud. La estabilidad laboral permite una mejor gestión del estrés y contribuye a mantener un equipo de trabajo saludable y efectivo.

1.3.7. IMPACTO PRESUPUESTAL

El impacto presupuestal de la ley que autoriza el nombramiento de profesionales de la salud y técnicos en ESSALUD bajo el Decreto Legislativo N.º 728 se sustenta en un riguroso análisis técnico y financiero elaborado por el Ministerio de Salud, conforme a lo indicado en el Oficio D002276-2024-SG-MINSA. Este análisis se centra en la necesidad de garantizar la continuidad del personal que ha sido contratado bajo el régimen CAS y que ha sido considerado apto para su nombramiento de acuerdo con lo estipulado en el literal ñ) del numeral 8.1 del artículo 8 de la Ley N.º 31953, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2024.

Estudios Técnicos y Viabilidad Financiera

El Ministerio de Salud, a través de su Oficina General de Planeamiento, Presupuesto y Modernización (OGPPM), ha realizado un estudio exhaustivo que estima el costo diferencial necesario para financiar este nombramiento, calculado en S/ 35 217 927,00 para el periodo 2024. Este monto abarca el costo de los 5 108 profesionales programados para nombrarse en el 2024, así como los 216 profesionales remanentes del 2023. Este análisis considera todos los factores relacionados con la reestructuración del personal y su impacto en las finanzas públicas, garantizando que no habrá una demanda de recursos adicionales del Tesoro Público, sino una optimización de los recursos asignados al sector salud.

Disponibilidad Presupuestal

El Ministerio de Salud cuenta con recursos asignados en el Presupuesto Institucional Modificado (PIM) bajo la Categoría Presupuestal 9001: Acciones Centrales, específicamente para la Gestión de Recursos Humanos, que suma un total de S/ 24 944 841.00. Estos fondos están destinados a cubrir los costos asociados al nombramiento del personal en cuestión, sin requerir una asignación adicional del Tesoro Público, garantizando así que la medida no incrementará el gasto público de manera no prevista.

Además, el Decreto Supremo N.º 122-2024-EF ya ha autorizado una transferencia de partidas por S/ 10 273 086.00 para financiar el costo diferencial del nombramiento, conforme a lo establecido en el artículo 53 de la Ley N.º 31953. Esta asignación es parte de una estrategia más amplia que el Ministerio de Salud ha implementado para asegurar que se cuente con los recursos necesarios para la sostenibilidad de estos nombramientos, cumpliendo con lo dispuesto en el marco legal vigente.

Sostenibilidad Presupuestal

La implementación de la ley se llevará a cabo dentro del marco presupuestal vigente, garantizando que no se excedan los límites establecidos por la Ley de Presupuesto del Sector Público. Además, el Ministerio de Salud ha establecido procedimientos claros y rigurosos para la ejecución de estos recursos, lo que incluye la emisión de resoluciones para la desagregación de los montos y la supervisión estricta del uso de los fondos mediante el Aplicativo Informático para el Registro Centralizado de Planillas y de Datos de los Recursos Humanos del Sector Público (AIRHSP).

Cuadro N.° 1

Recursos Ordinarios (En Soles):

Concepto	PIM
9001. Acciones Centrales	S/ 24 944 841.00
3999999. Sin Producto	S/ 24 944 841.00
5000005. Gestión de Recursos Humanos	S/ 24 944 841.00
Secuencia Funcional 282	S/ 24 944 841.00
2.1.1.3.1.1. Personal Nombrado	S/ 24 944 841.00
Total	**S/ 24 944 841.00**

Elaboración Propia, Fuente Sistema Integrado de Administración Financiera al 25/08/2024

Cuadro N.° 2

Disponibilidad Presupuestal Pliego 011 Ministerio de Salud:

Secuencia Funcional	PIM	Certificado	Proyecto DS Art. 53 Ley 31953	Saldo
282	S/ 24 944 841.00	0	S/ 24 944 841.00	0
Total	**S/ 24 944 841.00**	0	**S/ 24 944 841.00**	0

Elaboración Propia, Fuente Sistema Integrado de Administración Financiera al 25/08/2024

Viabilidad Fiscal

La ley se fundamenta en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional, específicamente en las sentencias 984/2021 y 337/2022, que permiten la introducción de leyes con efectos presupuestarios en el siguiente ejercicio fiscal, siempre y cuando estas se incluyan en la Ley de Presupuesto del Sector Público del año correspondiente. Esto asegura que los recursos necesarios para la continuidad del nombramiento puedan ser contemplados en la planificación presupuestaria del próximo año, garantizando la viabilidad fiscal de la medida sin violar el principio de equilibrio fiscal establecido en la Constitución.

Este enfoque asegura que el impacto presupuestal sea manejable y que la medida no solo sea financieramente sostenible, sino también coherente con los principios de eficiencia y responsabilidad fiscal. Así, el nombramiento bajo el Decreto Legislativo N.° 728, respaldado por estudios técnicos y un marco de ejecución bien definido, garantiza la estabilidad laboral del personal de salud sin comprometer el equilibrio fiscal ni requerir recursos adicionales del Estado.

II. PRINCIPIOS RECTORES DE LA NORMA

Principio de Legalidad

El principio de legalidad es un pilar fundamental del Estado de derecho que establece que todas las actuaciones de los poderes públicos deben estar sujetas a la ley. En el ámbito del derecho administrativo y laboral, implica que cualquier acción o decisión que afecte los derechos de los ciudadanos debe estar previamente establecida y regulada por una norma legal[10].

La propuesta legislativa busca aplicar este principio al permitir la incorporación del personal de ESSALUD bajo el régimen del Decreto Legislativo N.º 728, garantizando que los trabajadores contratados bajo el régimen CAS tengan las mismas oportunidades y beneficios laborales que aquellos bajo regímenes más estables. Esta medida asegura que no exista discriminación entre los trabajadores de ESSALUD, brindando igualdad de condiciones y beneficios, especialmente en términos de estabilidad laboral y derechos sociales.

Principio de Seguridad Jurídica

El principio de seguridad jurídica se refiere a la garantía que tiene todo ciudadano de que las normas jurídicas serán aplicadas de manera estable, predecible y consistente. Este principio busca proteger a los individuos de cambios arbitrarios o inesperados en el ordenamiento jurídico, asegurando la confianza en la estabilidad del marco legal[11].

La ley propuesta refuerza la seguridad jurídica al establecer un mecanismo presupuestal estable para el nombramiento de los profesionales de la salud. Al garantizar la continuidad de estos nombramientos y especificar claramente los recursos y procedimientos necesarios, la ley proporciona un marco estable y predecible para los profesionales de la salud, quienes pueden confiar en la continuidad de sus nombramientos y en la estabilidad de su situación laboral. Esto es crucial para la planificación a largo plazo tanto de los empleados como de las entidades estatales involucradas.

Principio de Igualdad y No Discriminación

El principio de igualdad y no discriminación establece que todas las personas deben recibir el mismo trato bajo la ley y que ninguna persona puede ser discriminada por motivos de raza, género, religión, condición económica, entre otros. En el ámbito del derecho laboral, este principio se traduce en la obligación de asegurar que todos los trabajadores tengan acceso a las mismas oportunidades y condiciones de trabajo[12].

---

[10] Villavicencio Ríos, E. (2015). "El principio de legalidad en la función administrativa y la discrecionalidad de la administración". En: Ius et Veritas, (50), 142-157. Recuperado de http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/12165

[11] Rodríguez-Arana, J. (2007). Principio de seguridad jurídica y técnica normativa. Revista De Derecho Administrativo, (3), 251-268. Recuperado a partir de https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoadministrativo/article/view/16325

[12] Bayefsky Anne, (1990), The Principle of Equality or Non-Discrimination in International Law", Human Rights Law Journal, Vol. 11, Nº 1-2, 1990, pp. 26-29. Revisado en:

El proyecto de ley se basa en este principio al garantizar que el proceso de nombramiento sea accesible a todos los profesionales de la salud que cumplan con los criterios establecidos, sin discriminación alguna. Al aplicar este proceso de manera uniforme y equitativa en todas las regiones y unidades ejecutoras del Ministerio de Salud y los gobiernos regionales, la ley asegura que todos los trabajadores de la salud tengan la misma oportunidad de acceder a la estabilidad laboral, independientemente de su ubicación o especialidad dentro del sistema de salud pública.

III. ANTECEDENTES LEGISLATIVOS

En nuestro ordenamiento normativo existen antecedentes de normas con rango legal cuyo espíritu y objetivo es símil al del presente proyecto de ley:

- La Ley N.º 31539, Ley que autoriza excepcionalmente y por única vez, en el marco de la emergencia sanitaria, el cambio de contrato CAS-COVID a contrato CAS al personal asistencial en el sector salud.
- Decreto de Urgencia N.º 004-2021, Decreto de urgencia que establece medidas extraordinarias para reforzar la respuesta sanitaria en el marco del estado de emergencia nacional por la COVID-19 y dicta otras medidas.
- La Ley 31648, Ley Que Autoriza la Continuidad Durante el Año Fiscal 2022 del Proceso de Nombramiento a Que Hace Referencia el Inciso a) Del Numeral 2 de la Centésima Quinta Disposición Complementaria Final de La Ley 31365, Ley De Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2022. Que como su nomenclatura indica, otorgaba herramientas presupuestales para asegurar la continuación del nombramiento del personal de salud.

IV. MARCO LEGAL

- Constitución Política del Perú.
- Decreto Legislativo N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.
- Ley Nº 31539, Ley Que Autoriza, Excepcionalmente y por Única Vez, en el Marco de la Emergencia Sanitaria, el Cambio de Contrato CAS-COVID a Contrato CAS al Personal Asistencial en el Sector Salud.
- Ley Nº 31953, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2024
- Decreto Legislativo N.º 1057, Régimen Laboral Especial del Decreto Legislativo
- Ley Nº 31638, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2023.
- Decreto Legislativo N.º 1153, Decreto Legislativo que regula la política integral de compensaciones y entregas económicas del personal de la salud al servicio del Estado.

---

https://www.corteidh.or.cr/tablas/r31086spa.pdf

V. VINCULACIÓN CON LA AGENDA LEGISLATIVA Y CON LAS POLÍTICAS DEL ACUERDO NACIONAL

Vinculación con la Agenda Legislativa

La presente iniciativa se enmarca en los objetivos de la Agenda Legislativa para el Período Anual de Sesiones 2023-2024, específicamente en el Objetivo **II. EQUIDAD Y JUSTICIA SOCIAL,** Política de Estado 13. "ACCESO UNIVERSAL A LOS SERVICIOS DE SALUD Y A LA SEGURIDAD SOCIAL"; temas 56. "MEJORAS EN LA SITUACIÓN DE LOS PROFESIONALES DE LA SALUD" y Política de Estado 14 "ACCESO AL EMPLEO PLENO, DIGNO Y PRODUCTIVO"; tema 64. "MEJORA EN LOS DERECHOS Y CONDICIONES LABORALES"

Vinculación con el Acuerdo Nacional

La presente iniciativa se encuentra dentro del Segundo Objetivo del Acuerdo Nacional, que señala: "**EQUIDAD Y JUSTICIA SOCIAL**", específicamente en las Políticas de Estado 13 **"Acceso universal a los servicios de salud y a la seguridad social"** y 14 **"Acceso al empleo pleno, digno y productivo"**

"13. Acceso universal a los servicios de salud y a la seguridad social.

Nos comprometemos a asegurar las condiciones para un acceso universal a la salud en forma gratuita, continua, oportuna y de calidad, con prioridad en las zonas de concentración de pobreza y en las poblaciones más vulnerables. Nos comprometemos también a promover la participación ciudadana en la gestión y evaluación de los servicios públicos de salud.

Con ese objetivo, el Estado: [...] (f) ampliará y descentralizará los servicios de salud, especialmente en las áreas más pobres del país, priorizándolos hacia las madres, niños, adultos mayores y discapacitados; [...] (l) incrementará progresivamente el porcentaje del presupuesto del sector salud; (m) desarrollará una política intensa y sostenida de capacitación oportuna y adecuada de los recursos humanos involucrados en las acciones de salud para asegurar la calidad y calidez de la atención a la población; [...].

14. Acceso al empleo pleno, digno y productivo

Nos comprometemos a promover y propiciar, en el marco de una economía social de mercado, la creación descentralizada de nuevos puestos de trabajo, en concordancia con los planes de desarrollo nacional, regional y local. Asimismo, nos comprometemos a mejorar la calidad del empleo, con ingresos y condiciones adecuadas, y acceso a la seguridad social para permitir una vida digna. Nos comprometemos además a fomentar el ahorro, así como la inversión privada y pública responsables, especialmente en sectores generadores de empleo sostenible.

Con este objetivo el Estado: [...] (b) contará con normas que promuevan la formalización del empleo digno y productivo a través del diálogo social directo; [...]

(l) garantizará la aplicación del principio de igual remuneración por trabajo de igual valor, sin discriminación por motivo de origen, raza, sexo, idioma, credo, opinión, condición económica, edad o de cualquier otra índole.