



PROYECTO DE LEY QUE MODIFICA EL LITERAL N), DEL NUMERAL 8.1 DEL ARTICULO 8. E INCORPORA EL NUMERAL 49.4 AL ARTICULO 49. DE LA LEY N° 32185, LEY DEL PRESUPUESTO DEL SECTOR PÚBLICO PARA EL AÑO FISCAL 2025, CON EL OBJETIVO DE GARANTIZAR EL NOMBRAMIENTO DEL 100% DE LOS PROFESIONALES DE LA SALUD, TÉCNICOS Y AUXILIARES ASISTENCIALES, CONTRATADOS BAJO EL REGIMEN CAS REGULAR DEL MINSA, SUS ORGANISMOS PÚBLICOS Y LAS UNIDADES EJECUTORAS DE LOS GOBIERNOS REGIONALES

Los Congresistas del Grupo Parlamentario Podemos Perú, que suscriben, a iniciativa del Congresista de la República **JOSÉ ALBERTO ARRIOLA TUEROS**, ejerciendo el derecho de iniciativa legislativa que les confiere el artículo 107° de la Constitución Política del Estado, concordante con los artículos 22°-C, 67°, 75° y 76° del Reglamento del Congreso de la República, proponen el siguiente proyecto de ley:

FÓRMULA LEGAL

PROYECTO DE LEY QUE MODIFICA EL LITERAL N), DEL NUMERAL 8.1 DEL ARTICULO 8. E INCORPORA EL NUMERAL 49.4 AL ARTICULO 49. DE LA LEY N° 32185, LEY DEL PRESUPUESTO DEL SECTOR PÚBLICO PARA EL AÑO FISCAL 2025, CON EL OBJETIVO DE GARANTIZAR EL NOMBRAMIENTO DEL 100% DE LOS PROFESIONALES DE LA SALUD, TÉCNICOS Y AUXILIARES ASISTENCIALES, CONTRATADOS BAJO EL REGIMEN CAS REGULAR DEL MINISTERIO DE SALUD, SUS ORGANISMOS PÚBLICOS Y LAS UNIDADES EJECUTORAS DE LOS GOBIERNOS REGIONALES

ARTÍCULO 1°. - OBJETO DE LA PRESENTE LEY

La presente ley tiene por objeto garantizar el nombramiento integral y sin discriminación del 100% de los profesionales de la salud, técnicos y auxiliares asistenciales de la salud, contratados bajo el régimen CAS REGULAR del Ministerio de Salud, sus organismos públicos y las unidades ejecutoras de salud de los gobiernos regionales, comprendidos dentro de los alcances de la Sexagésima Novena Disposición Complementaria Final de la Ley N° 31368, Ley de Presupuesto del Sector Público para el año fiscal del año 2023 y el literal ñ) del numeral 8.1 del Artículo 8. de la Ley 31953, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2024; para tal efecto se modifica el literal n) del numeral 8.1 del artículo 8. e incorpora el numeral 49.4 al Artículo 49. de la Ley N° 32185, Ley de Presupuesto del Sector Público para el año Fiscal 2025.

ARTÍCULO 2º. - MODIFICACIÓN DEL LITERAL N) DEL NUMERAL 8.1 DEL ARTÍCULO 8. E INCORPORA EL NUMERAL 49.4 AL ARTÍCULO 49. DE LA LEY N° 32185, LEY DE PRESUPUESTO PARA EL AÑO FISCAL 2025.

Se modifica el literal n) del numeral 8.1 del artículo 8. de la Ley N° 32185, Ley de Presupuesto para el año Fiscal 2025, que quedará redactado de la siguiente manera:

"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:

(...)

n) El nombramiento del cien por ciento (100%), de los profesionales de la salud y de los técnicos y los 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 N° 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° 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° 31638. Dicho porcentaje incluye el porcentaje autorizado en la Sexagésima Novena Disposición Complementaria Final de la Ley N° 31638, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2023 y en el literal ñ) del numeral 8.1 del Artículo 8. de la Ley 31953, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2024.

(...)

Se incorpora el numeral 49.4 al artículo 49. de la Ley N° 32185, Ley de Presupuesto para el año Fiscal 2025, que quedará redactado de la siguiente manera:

"Artículo 49. Financiamiento del nombramiento del personal de la salud contratado e identificado al 31 de julio de 2022 bajo el Régimen Laboral Especial del Decreto Legislativo N° 1057

(...)

49.4 Se autoriza al Ministerio de Economía y Finanzas, a efectuar las previsiones y transferencias de recursos necesarios a favor del Ministerio de Salud, previo cálculo del costo diferencial respectivo, para financiar el nombramiento del cien por ciento (100%) de los profesionales de la salud y de los técnicos y los auxiliares asistenciales de la salud del Ministerio de Salud, sus organismos públicos y las unidades ejecutoras de salud de los gobiernos regionales, de conformidad con el literal n), del numeral 8.1 del artículo 8. de la presente ley".

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA FINAL

PRIMERA. VIGENCIA DE LA LEY

La presente Ley entrará en vigencia al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial "El Peruano", dejándose sin efecto toda norma que se contraponga.

SEGUNDA. REGLAMENTACIÓN Y EJECUCIÓN DE LA LEY

El Poder Ejecutivo a través del Ministerio de Salud, en un plazo no mayor a sesenta (60) días calendario, procederá con la elaboración, aprobación y publicación del respectivo Reglamento de la presente Ley, debiéndose ejecutar el respectivo nombramiento de forma impostergable en el ejercicio fiscal siguiente.



José Alberto Arriola Tueros
Congresista de la República

[Signature]
Digno Calle-P.

[Signature]
C-ZEBALLOS M.

[Signature]
Isabel Cortez M.

I. EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

1.1. MARCO NORMATIVO

- **CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL PERÚ (Promulgado el 29/12/1993)**

"Artículo 2.- Derechos fundamentales de la persona

Toda persona tiene derecho:

(...)

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

(...)"

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

"Artículo 23.- 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.

El Estado promueve condiciones para el progreso social y económico, en especial mediante políticas de fomento del empleo productivo y de educación para el trabajo.

Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador.

Nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución o sin su libre consentimiento."

"Artículo 24.- El trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual.

El pago de la remuneración y de los beneficios sociales del trabajador tiene prioridad sobre cualquiera otra obligación del empleador. Las remuneraciones mínimas se regulan por el Estado con participación de las organizaciones representativas de los trabajadores y de los empleadores"

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

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

(...)

Artículo 40. La ley regula el ingreso a la carrera administrativa, y los derechos, deberes y responsabilidades de los servidores públicos. No están comprendidos en dicha carrera los funcionarios que desempeñan cargos políticos o de confianza. Ningún funcionario o servidor público puede desempeñar más de un empleo o cargo público remunerado, con excepción de uno más por función docente o en servicios de salud como personal médico y profesionales de la salud con especialidad, conforme a ley. No están comprendidos en la función pública los trabajadores de las empresas del Estado o de sociedades de economía mixta.

Es obligatoria la publicación periódica en el diario oficial de los ingresos que, por todo concepto, perciben los altos funcionarios, y otros servidores públicos que señala la ley, en razón de sus cargos.

Disposiciones Finales y transitorias

(...)

Cuarta. - Las normas relativas a los derechos y a las libertades que la Constitución reconoce se interpretan de conformidad con la Declaración Universal de Derechos Humanos y con los tratados y acuerdos internacionales sobre las mismas materias ratificados por el Perú.

(...)"

- **CONVENIO N° 111 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)**
(Adoptada el 25/06/1958)

"Artículo 1

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

- (a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación;
- (b) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados.

(...)

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

Artículo 2

Todo Miembro para el cual este Convenio se halle en vigor se obliga a formular y llevar a cabo una política nacional que promueva, por métodos adecuados a las

condiciones y a la práctica nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto."

- **CONVENCIÓN AMERICANA SOBRE DERECHOS HUMANOS (PACTO DE SAN JOSE) (Adoptada el 22/11/1969)**

"PARTE I

DEBERES DE LOS ESTADOS Y DERECHOS PROTEGIDOS

CAPÍTULO I ENUMERACIÓN DE DEBERES

Artículo 1. Obligación de Respetar los Derechos

1. Los Estados Partes en esta Convención se comprometen a respetar los derechos y libertades reconocidos en ella y a garantizar su libre y pleno ejercicio a toda persona que esté sujeta a su jurisdicción, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.

2. Para los efectos de esta Convención, persona es todo ser humano.

(...)

Artículo 24. Igualdad ante la Ley *Todas las personas son iguales ante la ley. En consecuencia, tienen derecho, sin discriminación, a igual protección de la ley".*

- **LEY N° 26842, LEY GENERAL DE LA SALUD (Publicada el 20/07/1997)**

"Título Preliminar

I. La salud es condición indispensable del desarrollo humano y medio fundamental para alcanzar el bienestar individual y colectivo.

II. La protección de la salud es de interés público. Por tanto, es responsabilidad del Estado regularla, vigilarla y promoverla.

(...)

V. Es responsabilidad del Estado vigilar, cautelar y atender los problemas de desnutrición y de salud mental de la población, y los de salud ambiental, así como los problemas de salud de la persona con discapacidad, del niño, del adolescente, de la madre y del adulto mayor en situación de abandono social.

VI. Es de interés público la provisión de servicios de salud, cualquiera sea la persona o institución que los provea. Es responsabilidad del Estado promover las condiciones que garanticen una adecuada cobertura de prestaciones de salud a la población, en términos socialmente aceptables de seguridad, oportunidad y calidad.

Es 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 a principios de equidad.

(...)

TITULO I

(...)

Artículo 15.- *Toda persona tiene derecho a lo siguiente:*

15.1 Acceso a los servicios de salud

a) *A recibir atención de emergencia médica, quirúrgica y psiquiátrica en cualquier establecimiento de salud público o privado, conforme con los artículos 3 y 39, modificados por la Ley núm. 27604, Ley que Modifica la Ley General de Salud N° 26842, Respecto de la Obligación de los Establecimientos de Salud a dar Atención Médica en Caso de Emergencias y Partos, y su Reglamento.*

b) *A elegir libremente al médico o el establecimiento de salud, según disponibilidad y estructura de éste, con excepción de los servicios de emergencia.*

c) *A recibir atención de los médicos con libertad para realizar juicios clínicos, de acuerdo con lo establecido por el artículo 5 de la Ley de Trabajo Médico.*

d) *A solicitar la opinión de otro médico, distinto a los que la institución ofrece, en cualquier momento o etapa de su atención o tratamiento, sin que afecte el presupuesto de la institución, bajo responsabilidad del usuario y con conocimiento de su médico tratante.*

e) *A obtener servicios, medicamentos y productos sanitarios adecuados y necesarios para prevenir, promover, conservar o restablecer su salud, según lo requiera la salud del usuario, garantizando su acceso en forma oportuna y equitativa".*

- **DECRETO LEGISLATIVO N° 1057, DECRETO LEGISLATIVO QUE REGULA EL RÉGIMEN ESPECIAL DE CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS (Publicada el 27/06/2008)**

"Artículo 1.- Finalidad

La presente norma regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios, y tiene por objeto garantizar los principios de méritos y capacidad, igualdad de oportunidades y profesionalismo de la administración pública".

"Artículo 3.- Definición del Contrato Administrativo de Servicios

El Contrato Administrativo de Servicios constituye una modalidad especial de contratación laboral, privativa del Estado. Se regula por la presente norma, no se encuentra sujeto a la Ley de Bases de la Carrera Administrativa, el régimen laboral de la actividad privada ni a otras normas que regulan carreras administrativas

especiales. El Régimen Laboral Especial del Decreto Legislativo 1057 tiene carácter transitorio".

- **LEY N° 31638, LEY DE PRESUPUESTO DEL SECTOR PÚBLICO PARA EL AÑO FISCAL 2023 (Publicada el 06/12/2022)**

"DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

Sexagésima Novena. - Nombramiento del personal de la salud contratado e identificado al 31 de julio de 2022.

1. Se autoriza el nombramiento de hasta el veinte por ciento (20%) 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, contratados al 31 de julio de 2022 bajo el régimen del Decreto Legislativo 1057, Decreto Legislativo que Regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios; y, se encuentren registrados en el AIRHSP a la entrada en vigencia de la presente Ley. Para tal efecto, mediante decreto supremo propuesto por el Ministerio de Salud, en coordinación con la Autoridad Nacional del Servicio Civil (Servir) y refrendado por el ministro de Economía y Finanzas, se establecen los criterios y el procedimiento para llevar a cabo el proceso de nombramiento"

- **LEY N° 31953, LEY DE PRESUPUESTO DEL SECTOR PÚBLICO PARA EL AÑO FISCAL 2024 (Publicada el 06/12/2023)**

"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 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° 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° 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° 31638, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2023".

- **LEY N° 32185, LEY DE PRESUPUESTO DEL SECTOR PÚBLICO PARA EL AÑO FISCAL 2025 (Publicada el 11 de diciembre de 2024)**

"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:

(...)

n) El nombramiento de hasta el setenta por ciento (70%) de los profesionales de la salud y de los técnicos y los 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 N° 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° 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° 31638. Dicho porcentaje incluye el porcentaje autorizado en la Sexagésima Novena Disposición Complementaria Final de la Ley N° 31638, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2023 y en el literal ñ) del numeral 8.1 del artículo 8 de la Ley 31953, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2024.

(...)

t) El nombramiento, a partir del mes de diciembre de 2025, de los profesionales, técnicos y auxiliares asistenciales del Ministerio de Salud, sus organismos públicos y las unidades ejecutoras de salud de los gobiernos regionales al que hace referencia la Sexagésima Novena Disposición Complementaria Final de Ley N° 31638, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2023, que no se encontraban 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° 31638. Para tal efecto, mediante decreto supremo propuesto por el Ministerio de Salud, en coordinación con la Autoridad Nacional del Servicio Civil (Servir) y refrendado por el ministro de Economía y Finanzas, se establecen los criterios y el procedimiento para llevar a cabo el proceso de nombramiento".

1.2. ANTECEDENTES

El trabajo es reconocido como un derecho social y económico, tal como lo establecen los artículos 22°, 23° y 24° de la Constitución Política del Perú, que afirman que el trabajo es tanto un deber como un derecho, siendo la base del bienestar social y un medio para la realización personal. Además, la Constitución subraya que todas las modalidades de trabajo son una prioridad para el Estado, el cual promueve condiciones para el progreso social y económico, en especial el fomento del empleo productivo y la educación para el trabajo. De igual manera, se reconoce que el trabajador tiene derecho a una remuneración justa y adecuada, que garantice el bienestar material y espiritual de él y su familia. Asimismo, establece que el pago de su salario y beneficios sociales tiene prioridad sobre cualquier otra obligación del empleador.

En este contexto, la erradicación de la precarización laboral y el respeto de los derechos laborales ha sido abordada y aprobada por la Conferencia Internacional de Trabajo (CIT), convocada por la OIT en 1998, acuerdo al que Perú suscribió, orientándose a enfrentar los retos que el desarrollo moderno plantea, tales como la lucha contra la precarización del empleo y la protección de los derechos laborales.

Ahora bien el Decreto Legislativo N° 1057, Decreto Legislativo que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios, vigente desde el mes de julio de 2008, los profesionales de la salud y personal técnico y auxiliar de la salud, son contratados bajo dicho régimen laboral, realizando labores asistenciales, en los establecimientos de salud del primer, segundo y tercer nivel de atención, a nivel nacional, con remuneraciones ínfimas e inequitativas, dependiendo de una unidad ejecutora a otra, pese a realizar la misma función asistencial, es decir desde hace más de una década los servidores contratados con Contrato Administrativo de Servicios, continúan percibiendo como ingresos mensuales, los que bordean la suma mensual que no supera la suma de S/ 2,500.00.

Además, estos contratados CAS, no reciben compensaciones por los servicios de guardia y están excluidos de beneficios que sí se otorgan a los empleados permanentes, lo que ha generado una situación desigual que persiste desde hace más de una década.

A esto se agrega, que el régimen CAS, fue establecido con el propósito de ofrecer al Estado una herramienta flexible para la contratación de personal de manera temporal, fuera del ámbito de los regímenes tradicionales de contratación laboral pública, como los establecidos en los Decretos Legislativos N° 728 y N° 276. Este régimen se pensó como una solución para cubrir necesidades específicas y transitorias de recursos humanos, permitiendo mayor agilidad y eficiencia en la contratación.

Además, la modalidad CAS se presentó como una alternativa al régimen especial para los trabajadores de la salud, regulado por las Leyes N° 23536, con el fin de dar respuesta a las particularidades del sector salud y garantizar la cobertura de personal en condiciones laborales más flexibles, sin considerar la estabilidad laboral y la progresión de la carrera del personal de la salud.

A lo largo de la última década, el Congreso de la República ha impulsado diversas iniciativas legislativas con el objetivo de mejorar las condiciones laborales de los trabajadores bajo el régimen de Contratación Administrativa de Servicios (CAS), reconociendo la injusticia que representa su exclusión de los beneficios y derechos laborales que sí son otorgados a sus pares en otros regímenes laborales.

Uno de los primeros esfuerzos significativos en este sentido fue la promulgación de la Ley N° 29849, la cual establece la eliminación progresiva del régimen especial del Decreto Legislativo N° 1057 y otorga ciertos derechos laborales a los trabajadores CAS. Esta ley subraya que el régimen CAS no debe ser utilizado para cubrir funciones permanentes en las entidades del sector público, sentando un precedente en la lucha por la equiparación de derechos y la mejora de las condiciones laborales de estos trabajadores.

No obstante, con el paso de los años, la aplicación del régimen CAS ha crecido de manera desproporcionada, afectando a miles de trabajadores que, a pesar de desempeñar funciones permanentes y esenciales dentro del aparato estatal,

continúan excluidos de beneficios laborales fundamentales que sí son otorgados a sus colegas bajo los regímenes establecidos por los Decretos Legislativos previamente mencionados. Esta situación ha perpetuado una desigualdad que no solo afecta la estabilidad laboral de los trabajadores, sino que también pone en riesgo la equidad dentro del sistema de salud pública.

Esta situación ha generado una creciente brecha en las condiciones laborales y en los derechos de los trabajadores de la salud bajo el régimen CAS REGULAR, quienes, a pesar de realizar tareas permanentes y de igual importancia que sus compañeros en otros regímenes laborales, no disfrutaban de la estabilidad ni de los beneficios que corresponderían según el tipo de funciones que desempeñan.

Esta desigualdad no solo afecta su seguridad económica y social, sino que también limita su capacidad para desarrollarse profesionalmente dentro del sector público, contribuyendo a un ambiente laboral menos justo y menos equitativo, e indiferente a su derecho progresión de la carrera de la salud.

Frente a esto, el Estado desde el año 2023, viene tratando de dar respuesta a esta problemática, disponiendo, mediante la Ley 31638, Ley de Presupuesto del Sector Público para el año fiscal 2023, en su Sexagésima Novena Disposición Complementaria Final, la autorización para el nombramiento de hasta el, irrisorio, veinte por ciento (20%) 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, contratados bajo el régimen laboral CAS REGULAR.

Luego, mediante la Ley N° 31953, Ley de Presupuesto del Sector Público para el año fiscal 2024, en el literal ñ), del sub numeral 8.1 de su artículo 8°, dispuso la autorización del 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, contratados bajo el régimen laboral CAS REGULAR.

Por último, en el literal ñ), del sub numeral 8.1 de su artículo 8°, de la Ley N° 32185, Ley de Presupuesto del Sector Público para el año fiscal 2025, se dispuso autorizar, el nombramiento de hasta el setenta por ciento (70%) de los profesionales de la salud y de los técnicos y los auxiliares asistenciales de la salud del Ministerio de Salud, sus organismos públicos y las unidades ejecutoras de salud de los gobiernos regionales, contratados bajo el régimen laboral CAS REGULAR.

Al respecto, se resalta la desidia del Gobierno en no considerar el nombramiento de la totalidad del personal de la salud, contratado bajo el régimen CAS REGULAR, ignorando las capacidades, habilidades y esfuerzo del referido personal, lo cual, genera un perjuicio que alcanza a la población beneficiaria del servicio de salud que se le brinda.

Es fundamental señalar que el personal de salud bajo el régimen CAS Regular constituye uno de los pilares más importantes, si no el más crucial, del sistema sanitario en nuestro país. Este personal no solo cubre una parte esencial de las

funciones en los centros de salud y hospitales, sino que también juega un papel determinante en la calidad y accesibilidad de la atención sanitaria que reciben los ciudadanos. La cantidad adecuada de profesionales, su correcta distribución geográfica, así como sus competencias y formación, inciden directamente en la eficiencia del sistema de salud y, en consecuencia, en la disponibilidad y calidad de los servicios ofrecidos.

El personal de salud CAS Regular, al estar integrado de manera permanente en el sistema, permite la estabilidad laboral necesaria para garantizar una atención continua y de calidad a la población. Su presencia en los distintos niveles del sistema de salud —desde atención primaria hasta atención especializada— es crucial para asegurar que las necesidades sanitarias de las personas sean atendidas de manera oportuna y adecuada. La capacitación y especialización de estos profesionales, además, son factores clave para poder ofrecer una atención moderna y acorde con los avances médicos y tecnológicos, permitiendo una respuesta más eficiente ante emergencias, enfermedades crónicas y otros desafíos de salud pública.

Además, la distribución adecuada del personal de salud CAS Regular es un aspecto que no puede subestimarse. En muchas regiones del país, particularmente en zonas rurales o de difícil acceso, la falta de profesionales de salud puede generar desatención o retrasos en el tratamiento adecuado de los pacientes, lo que impacta negativamente en la salud de la población. Por lo tanto, garantizar la presencia de personal capacitado y suficiente en todo el territorio nacional es esencial para lograr una cobertura sanitaria equitativa, que no deje a nadie atrás.

En resumen, el personal de salud CAS Regular no solo cumple con una función esencial en la prestación de servicios médicos, sino que su adecuada distribución, capacitación continua y estabilidad laboral son factores determinantes para lograr un sistema de salud eficiente, accesible y de calidad para todos los ciudadanos.

1.3. ANTECEDENTES LEGISLATIVOS

Sobre el nombramiento del personal de la salud, se han presentado varias iniciativas legislativas, dentro de los cuales tenemos:

Proyecto de Ley N° 09395/2024-CR: Este Proyecto de Ley, presentado el 31/10/2024, proponía continuar y concluir de manera integral con el proceso de nombramiento del personal de la salud y de los técnicos y auxiliares asistenciales de la salud, que laboran en el Ministerio de Salud, sus organismos públicos y las unidades ejecutoras de salud de los gobiernos regionales, de acuerdo a lo dispuesto en la sexagésima novena disposición complementaria final de la Ley 31638 "Ley de Presupuesto del sector público para el año fiscal 2024" (Actualmente en la Comisión de Presupuesto y Cuenta General de la República y de Salud y Población desde el 04/11/2024).

Proyecto de Ley N° 09169/2024-CR: Este Proyecto de Ley, presentado el 10/10/2024, proponía modificar el inciso 3, de la sexagésima novena disposición

complementaria de la Ley 31638, Ley del Presupuesto del Sector Público para el año fiscal 2023, con el fin de establecer mecanismos presupuestales que permitan

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 del personal de salud identificado mediante la ley 31538 (CAS COVID). (Actualmente en la Comisión de Presupuesto y Cuenta General de la República y de Salud y Población, desde 11/10/2024).

Proyecto de Ley N° 08229/2023-CR: Este Proyecto de Ley, presentado el 17/06/2024, proponía autorizar el nombramiento de trabajadores del sector salud bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público que cumplan con las condiciones establecida (Actualmente en la Comisión de Presupuesto y Cuenta General de la República y de Salud y Población, desde el 19/06/2024).

Ahora bien, respecto al nombramiento del personal de la salud, contratados bajo el régimen CAS REGULAR, en porcentajes, se han venido dando leyes desde el año 2023, siendo la primera, la Ley 31638, Ley de Presupuesto del Sector Público para el año fiscal 2023, que dispuso la autorización para el nombramiento de hasta el, irrisorio, veinte por ciento (20%) de los profesionales de la salud y de los técnicos y auxiliares asistenciales.

Luego, mediante la Ley N° 31953, Ley de Presupuesto del Sector Público para el año fiscal 2024, se dispuso la autorización del nombramiento de hasta el cuarenta por ciento (40%).

Por último, se dispuso autorizar, mediante Ley N° 32185, Ley de Presupuesto del Sector Público para el año fiscal 2025, el nombramiento de hasta el setenta por ciento (70%).

Sin embargo, a pesar de estos esfuerzos, se observa que ninguna de las Leyes, hasta la fecha ha logrado reconocer las capacidades y esfuerzo del 100% del personal de la salud, ni el tiempo de servicios que vienen brindando a la población, que oscilan entre 15 a más de 20 años.

Por lo tanto, la presente iniciativa legislativa surge como una respuesta urgente y necesaria, orientada a garantizar la igualdad de derechos laborales para este grupo de trabajadores restantes, quienes no han sido considerados en las Leyes antes mencionadas, a pesar de desempeñar funciones esenciales en el ámbito de la salud, generando desigualdad laboral.

1.4. PROBLEMÁTICA QUE SE PRETENDE SOLUCIONAR Y FUNDAMENTOS DE LA PROPUESTA

El objetivo primordial de la sociedad y del Estado es proteger los derechos y la dignidad de cada individuo, tal como se establece en el artículo 2° de la Constitución Política. Por lo tanto, el Estado no puede permanecer inactivo ante una situación

crítica que afecta a los trabajadores del sector público, y en particular a aquellos del sector salud, en todos los niveles gubernamentales, especialmente respecto a su estabilidad laboral y progresión en la carrera.

El derecho al trabajo, está expresamente reconocido como un derecho social y económico, de conformidad con los artículos 22°, 23° y 24° de la Constitución Política del Perú, los cuales, destacan que el trabajo es tanto un deber como un derecho, y constituye la base del bienestar social y un medio de realización personal.

Asimismo, se establece que el Estado debe prestar especial atención a todas las modalidades de trabajo y promover las condiciones necesarias para el progreso social y económico, incluyendo el impulso del empleo productivo. Además, se reconoce el derecho del trabajador a recibir una remuneración justa y adecuada que asegure su bienestar material y espiritual.

Se establece también que el pago de salarios y beneficios sociales debe tener prioridad sobre cualquier otra obligación del empleador. Estas disposiciones constitucionales subrayan la importancia de proteger los derechos laborales de los trabajadores y asegurar condiciones equitativas en el ámbito laboral.

Es importante destacar que la salud es un derecho fundamental reconocido en el artículo 7° de la Constitución Política. Este artículo establece claramente que la protección de la salud es tanto un derecho como un deber. En este sentido, el Tribunal Constitucional, mediante su Sentencia recaída en Expediente N° 1429-2022-HC/TC, ha definido sobre que es el derecho a la salud; refiriendo como la facultad inherente de todo ser humano de mantener un estado de normalidad orgánica funcional y de restablecerlo en caso de perturbación.

Este derecho posee una dimensión positiva, lo que significa que el Estado tiene la obligación de garantizar su carácter prestacional mediante políticas públicas, planes y programas específicos que implementen servicios de salud accesibles. Además, el Estado debe abstenerse de llevar a cabo acciones o políticas que puedan amenazar o afectar la salud de las personas, al mismo tiempo que debe desarrollar iniciativas y políticas públicas que aseguren el pleno ejercicio de este derecho.

La disponibilidad de profesionales de salud y su especialización son esenciales para el funcionamiento de los sistemas de salud, pero el olvido del Estado hacia nuestros profesionales es la principal causa que genera la escasez de profesionales y especialistas en este sector, y mas aún, si se les impide acceder al nombramiento respectivo.

En esa línea, el presente Proyecto de Ley nace de la necesidad urgente de corregir una de las principales desigualdades laborales en el sector salud, generados por las leyes de presupuesto para el sector público, de los años 2023, 2024 y 2025, por los cuales, se dispuso de manera desconsiderada, que solo un cierto porcentaje pueda acceder al nombramiento, iniciando con el irrisorio 20%, luego otro 20%, siendo el 40%, y finalmente un 30%, ascendiendo hasta el 70% del total, dejando de lado al 30% restante de muchos profesionales, contratados bajo el régimen CAS

REGULAR, sin el reconocimiento debido a sus capacidades y trayectoria, tal como se muestra a continuación:

Ley N° 31638, Ley de Presupuesto del Sector Público para el año fiscal 2023	Ley N° 31953, Ley de Presupuesto del Sector Público para el año fiscal 2024	Ley N° 32185, Ley de Presupuesto del Sector Público para el año fiscal 2025	Pendiente
20%	20%	30%	30%

Este hecho, refleja una desidia por parte del Gobierno, respecto a las condiciones laborales del personal de la salud CAS REGULAR, por cuanto, a manera de "sorteo", dispone que solo un cierto porcentaje del total del personal de la salud, pueda acceder al nombramiento, ignorando al personal restante, lo cual, genera desigualdad laboral entre el mismo personal.

Esto no solo genera una clara discriminación en términos de derechos laborales, sino que también se manifiesta una inequidad en el trato hacia aquellos trabajadores cuyas funciones son igualmente esenciales y demandantes para el adecuado funcionamiento del sistema de salud pública. A pesar de contar con años de servicio dedicados a la población, se les impide participar en el proceso de nombramiento simplemente por no encontrarse dentro del irrisorio porcentaje establecido.

Asimismo, esta desigualdad se manifiesta no solo en lo económico, sino también en lo social, vulnerándose derechos fundamentales que deberían ser garantizados a todos los profesionales del sector salud, sin distinción alguna.

De igual manera, se precisa que esta desigualdad va en contra de los Tratados Internacionales, donde se reconocen el derecho al trabajo y a la igualdad, toda vez que en el contexto internacional, el Perú ha ratificado diversos compromisos internacionales que refuerzan la igualdad y no discriminación en el ámbito laboral, entre los cuales, se destaca el Convenio N° 111 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que prohíbe cualquier forma de discriminación en el empleo y garantiza la igualdad de oportunidades para todos los trabajadores, independientemente de su condición contractual¹.

De igual forma, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y la Convención Americana sobre Derechos Humanos² consagran el derecho a la igualdad ante la ley, prohibiendo diferencias arbitrarias en las condiciones laborales que vulneren los derechos fundamentales, desarrollándose de tal forma, el compromiso internacional que exige que los trabajadores no sean tratados de forma desigual, tal como señala su artículo 7°, que establece lo siguiente:

"Artículo 7°

Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial:

¹Recuperado de https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ilo_Code:C111

² Recuperado de <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-civil-and-political-rights>

a) Una remuneración que proporcione como mínimo a todos los trabajadores:

i) Un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie; en particular, debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual (...)". (Subrayado y negrita agregado).

Asimismo, el artículo 26° de nuestra Constitución Política refuerza la naturaleza irrenunciable de los derechos laborales y establece que la relación laboral debe desarrollarse en condiciones de igualdad y sin discriminación.

Ahora bien, durante las últimas décadas, y en particular durante la propagación del COVID-19 en 2020, se ha puesto de manifiesto el esfuerzo inquebrantable y la dedicación de los profesionales de la salud CAS REGULAR, quienes se convirtieron en la primera línea de defensa frente a una de las crisis sanitarias más desafiantes de la historia reciente, arriesgando su propia salud y bienestar a diario en su compromiso con la atención a los pacientes, tal como señala la Defensoría del Pueblo³:

"La Defensoría del Pueblo advierte que, en todo el país, existen más de 4100 trabajadores del sector salud que laboran en prevención, control, diagnóstico y tratamiento del coronavirus como locadores de servicio (...) Los médicos, enfermeros, técnicos, auxiliares y otros profesionales de la salud, debido a su profesión y oficio, constituyen la primera línea de defensa de los establecimientos de salud, frente al coronavirus, razón por la que se encuentran mas expuestos a contraer la enfermedad".

En este contexto, es fundamental destacar que los profesionales de la salud CAS REGULAR, quienes fueron parte de la primera línea de defensa en los establecimientos sanitarios durante la pandemia de COVID-19, merecen un trato laboral justo y equitativo, así como un reconocimiento por su labor. Sin embargo, resulta lamentable constatar que se ha hecho muy poco, si es que se ha hecho algo, para garantizar su derecho a la protección laboral.

Por ello, es fundamental resaltar que el sacrificio de estos trabajadores de la salud CAS REGULAR, no solo pone de relieve la importancia de su rol en la sociedad, sino que también resalta la urgencia de establecer mejores condiciones laborales. Durante la pandemia, muchos profesionales de la salud experimentaron cargas de trabajo extremas, estrés psicológico y, en algunos casos, enfermedades físicas y emocionales debido a la exposición constante a situaciones críticas. Esto plantea interrogantes sobre la sostenibilidad de su labor y la necesidad de garantizar un entorno que no solo respete, sino que valore su contribución.

Asimismo, es importante que se tenga la consideración debida de que el personal de salud CAS REGULAR, juega un papel esencial en el bienestar de la población, dedicando su tiempo de vida, quienes muchos superan los veinte (20) años en funciones, y esfuerzo en el cuidado de los enfermos y a promover la salud pública.

³ <https://www.defensoria.gob.pe/defensoria-del-pueblo-mas-de-4100-trabajadores-de-la-salud-son-locadores-de-servicios-y-no-acceden-a-seguro-medico-completo/>

La experiencia acumulada a lo largo de años de servicio se traduce en habilidades y conocimientos que son fundamentales para el buen funcionamiento del sistema de salud. Reconocer esta trayectoria no solo es un acto de justicia, sino también una inversión en la calidad de la atención sanitaria.

Al otorgar el nombramiento y el reconocimiento correspondiente al personal CAS REGULAR, que han estado en la profesión durante años, se fortalece la moral y la motivación del personal, lo que se traduce en un mejor desempeño en sus funciones. Esto, a su vez, impacta positivamente en la atención al paciente, promoviendo una cultura de confianza y respeto dentro del sistema de salud.

Asimismo, el proceso de nombramiento de los profesionales de la salud y personal técnico y auxiliar asistencial de la salud, otorga a los servidores que por muchos años estuvieron contratados, bajo la modalidad de contrato administrativo de servicios, los siguientes derechos laborales: (i) Estabilidad laboral, (ii) Igualdad remunerativa, (iii) percepción de la entrega económica por servicio de guardia, (iii) entrega económica por cumplir 25 y 30 años de servicios, (iv) entrega económica por sepelio y luto, (v) entrega económica por cumplimiento de metas, (vi) pago de compensación por tiempo de servicios – CTS, entre otros beneficios de carácter no económicos.

Igualmente, resulta necesario mencionar que mediante Decreto Legislativo N° 1153, que regula la política integral de compensaciones y entregas económicas a favor del personal de la salud al servicio de Estado, dentro de los cuales se encuentra previsto la valorización principal, valorización ajustadas (por puesto en servicios de salud pública, por puesto de responsabilidad jefatural de Departamento o Servicio, por puesto de responsabilidad jefatural en establecimientos de salud I-3, I-4, Microrredes o Redes, por puesto especializado o de dedicación exclusiva en servicios de salud pública), valorización priorizada (por zona alejada o de frontera, por zona de emergencia, por atención primaria de salud, por atención especializada, por atención en servicios críticos y por atención específica de soporte) , servicio de guardia, cumplimiento de metas.

Además, al reconocer los años de servicio, se envía un mensaje claro de que el trabajo en el sector salud es valorado y respetado, lo que puede ayudar a atraer y retener a más profesionales en la carrera. En un contexto donde se enfrentan a desafíos constantes, como la falta de recursos y la presión emocional, este reconocimiento puede ser un factor determinante para mantener un personal motivado y comprometido.

Por lo tanto, es fundamental reconocer la trayectoria del personal de salud CAS REGULAR, no solo como un acto de justicia laboral, para aquellos que han servido durante tantos años, sino que también como una estrategia clave para mejorar la calidad y la eficiencia del sistema de salud en su conjunto.

Al hacerlo, se puede asegurar que estos profesionales se sientan valorados y motivados, lo cual es crucial para mantener un equipo de salud comprometido y competente.

Además, proporcionar un entorno laboral adecuado es esencial para fomentar un clima de trabajo positivo, donde los profesionales de la salud CAS REGULAR, se sientan respaldados y motivados. Esta motivación se traduce directamente en la calidad de la atención que pueden ofrecer a los pacientes. Cuando los trabajadores se sienten valorados, su compromiso y dedicación aumentan, lo que resulta en una atención más efectiva y compasiva para quienes buscan servicios de salud.

En ese sentido, con la aprobación del presente Proyecto de Ley, se cerrará la brecha laboral existente, garantizando que el 100% del personal de la salud CAS REGULAR, tenga acceso equitativo al nombramiento, reconociendo su esfuerzo y años de prestación de servicio a la población, y especialmente en la emergencia sanitaria por COVID-19, donde trabajaron presencialmente, arriesgando su vida y salud para salvar miles de vidas.

II. ANALISIS COSTO – BENEFICIO – IMPACTO

El presente Proyecto de Ley no implicará un aumento en los gastos del Presupuesto del Sector Público, ya que los recursos necesarios para cubrir el nombramiento, serán financiados con cargo al presupuesto previamente aprobado para el ejercicio fiscal a favor del Ministerio de Salud y sus entidades dependientes, así como el de las Unidades Ejecutoras de los Gobiernos Regionales.

Este financiamiento se realizará conforme a las disposiciones y normas vigentes, sin que se requieran recursos adicionales provenientes del Tesoro Público. De esta manera, se asegura la viabilidad financiera del proyecto, garantizando que no se generarán cargas adicionales para el Estado ni para el presupuesto general, respetando los límites establecidos para el sector público.

La aprobación de este Proyecto de Ley tiene un impacto social significativo en la productividad del sector público, puesto que, al efectuarse el nombramiento del personal de salud CAS REGULAR, se producirá un aumento de su productividad, ya que estarán más motivados y comprometidos con su trabajo, lo que se traducirá en una mayor eficiencia y mejor prestación de servicios públicos en rotundo beneficio de la población.

III. EFFECTOS DE LA VIGENCIA DE LA NORMA SOBRE LA LEGISLACIÓN NACIONAL

La presente iniciativa legislativa no afecta ni se contrapone con lo establecido por nuestra Constitución, ni tratado internacional, ni normativa vigente de la legislación nacional. Por el contrario, busca hacer efectiva la aplicación efectiva de las disposiciones contenidas en nuestra Carta Magna, respecto a la igualdad de trato en los trabajadores del sector salud, así como el ingreso a la carrera administrativa.

IV. RELACIÓN CON LAS POLÍTICAS DEL ACUERDO NACIONAL Y AGENDA LEGISLATIVA

La presente iniciativa legislativa, guarda relación con lo estipulado en el Acuerdo Nacional, el cual establece en su **Política de Estado II. Equidad y Justicia Social**, en sus siguientes objetos:

Objetivo 11. Promoción de la igualdad de oportunidades sin discriminación

Nos comprometemos a dar prioridad efectiva a la promoción de la igualdad de oportunidades, reconociendo que en nuestro país existen diversas expresiones de discriminación e inequidad social, en particular contra la mujer, la infancia, los adultos mayores, las personas integrantes de comunidades étnicas, los discapacitados y las personas desprovistas de sustento, entre otras. La reducción y posterior erradicación de estas expresiones de desigualdad requieren temporalmente de acciones afirmativas del Estado y de la sociedad, aplicando políticas y estableciendo mecanismos orientados a garantizar la igualdad de oportunidades económicas, sociales y políticas para toda la población.

Con este objetivo, el Estado: (a) combatirá toda forma de discriminación, promoviendo la igualdad de oportunidades; (b) fortalecerá la participación de las mujeres como sujetos sociales y políticos que dialogan y conciertan con el Estado y la sociedad civil; (c) fortalecerá una institución al más alto nivel del Estado en su rol rector de políticas y programas para la promoción de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, es decir, equidad de género; (d) dará acceso equitativo a las mujeres a recursos productivos y empleo; (e) desarrollará sistemas que permitan proteger a niños, niñas, adolescentes, adultos mayores, mujeres responsables de hogar, personas desprovistas de sustento, personas con discapacidad y otras personas discriminadas o excluidas; y (f) promoverá y protegerá los derechos de los integrantes de las comunidades étnicas discriminadas, impulsando programas de desarrollo social que los favorezcan integralmente.

Objetivo 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: (a) fomentará la concertación entre el Estado, la empresa y la educación para alentar la investigación, la innovación y el desarrollo científico, tecnológico y productivo, que permita incrementar la inversión pública y privada, el valor agregado de nuestras exportaciones y la empleabilidad de las

personas, lo que supone el desarrollo continuo de sus competencias personales, técnicas y profesionales y de las condiciones laborales; (b) contará con normas que promuevan la formalización del empleo digno y productivo a través del diálogo social directo; (c) garantizará el libre ejercicio de la sindicalización a través de una Ley General del Trabajo que unifique el derecho individual y el colectivo en concordancia con los convenios internacionales de la Organización Internacional del Trabajo y otros compromisos internacionales que cautelen los derechos laborales; (d) desarrollará políticas nacionales y regionales de programas de promoción de la micro, pequeña y mediana empresa con énfasis en actividades productivas y en servicios sostenibles de acuerdo a sus características y necesidades, que faciliten su acceso a mercados, créditos, servicios de desarrollo empresarial y nuevas tecnologías, y que incrementen la productividad y asegurar que ésta redunde a favor de los trabajadores; (e) establecerá un régimen laboral transitorio que facilite y amplíe el acceso a los derechos laborales en las micro empresas; (f) apoyará las pequeñas empresas artesanales, en base a lineamientos de promoción y generación de empleo; (g) promoverá que las empresas inviertan en capacitación laboral y que se coordine programas públicos de capacitación acordes a las economías locales y regionales; (h) garantizará el acceso a información sobre el mercado laboral que permita una mejor toma de decisiones y una orientación más pertinente sobre la oferta educativa; (i) fomentará la eliminación de la brecha de extrema desigualdad entre los que perciben más ingresos y los que perciben menos; (j) fomentará que los planes de desarrollo incluyan programas de empleo femenino y de los adultos mayores y jóvenes; (k) promoverá la utilización de mano de obra local en las inversiones y la creación de plazas especiales de empleo para las personas discapacitadas; (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; (m) garantizará una retribución adecuada por los bienes y servicios producidos por la población rural en agricultura, artesanía u otras modalidades, (n) erradicará las peores formas de trabajo infantil y, en general, protegerá a los niños y adolescentes de cualquier forma de trabajo que pueda poner en peligro su educación, salud o desarrollo físico, mental, espiritual, moral o social; (o) promoverá mejores condiciones de trabajo y protegerá adecuadamente los derechos de las trabajadoras del hogar; (p) fomentará la concertación y el diálogo social entre los empresarios, los trabajadores y el Estado a través del Consejo Nacional de Trabajo, para promover el empleo, la competitividad de las empresas y asegurar los derechos de los trabajadores; y (q) desarrollará indicadores y sistemas de monitoreo que permitan establecer el impacto de las medidas económicas en el empleo.