



JOSE ALBERTO ARRIOLA TUEROS
Congresista de la República



PROYECTO DE LEY QUE AUTORIZA EL NOMBRAMIENTO, DE FORMA ANUAL, DE LOS PROFESIONALES DE LA SALUD, TÉCNICOS Y AUXILIARES ASISTENCIALES, CONTRATADOS, BAJO EL REGIMEN DEL DECRETO LEGISLATIVO 1057 - CAS, DEL MINISTERIO DE SALUD, SUS ORGANISMOS PÚBLICOS Y LAS UNIDADES EJECUTORAS DE SALUD DE LOS GOBIERNOS REGIONALES, DESDE EL PRIMERO DE AGOSTO DEL AÑO 2022

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 AUTORIZA EL NOMBRAMIENTO, DE FORMA ANUAL, DE LOS PROFESIONALES DE LA SALUD, TÉCNICOS Y AUXILIARES ASISTENCIALES, CONTRATADOS BAJO EL REGIMEN DEL DECRETO LEGISLATIVO 1057 - CAS, DEL MINISTERIO DE SALUD, SUS ORGANISMOS PÚBLICOS Y LAS UNIDADES EJECUTORAS DE SALUD DE LOS GOBIERNOS REGIONALES, DESDE EL PRIMERO DE AGOSTO DEL AÑO 2022

ARTÍCULO 1°. - OBJETO DE LA PRESENTE LEY

La presente ley tiene por objeto efectuar el nombramiento, de forma anual, de los profesionales de la salud, los técnicos y auxiliares de la salud contratados desde el primero de agosto del año 2022, bajo el régimen del Decreto Legislativo 1057, Decreto Legislativo que regula el régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios (CAS), del Ministerio de Salud, sus organismos públicos y de las unidades ejecutoras de salud de los gobiernos regionales.

ARTÍCULO 2°. - PROCESO DE NOMBRAMIENTO DE FORMA ANUAL

El nombramiento del personal CAS asistencial mencionado precedentemente, se desarrollará de forma anual, de acuerdo a los años de experiencia laboral que hayan prestado al servicio de la salud pública, para lo cual la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos, o la que haga sus veces del Ministerio de Salud, sus organismos

públicos y de las unidades ejecutoras de salud de los gobiernos regionales, deberán realizar las acciones necesarias para cumplir con lo establecido en el presente artículo.

ARTÍCULO 3°. IMPLEMENTACIÓN DE LA LEY

La implementación de lo dispuesto en la presente ley se financia con recursos propios del Ministerio de Salud, sus organismos públicos y de las unidades ejecutoras de salud de los gobiernos regionales y no irroga gastos adicionales al presupuesto público.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

PRIMERA. VIGENCIA DE 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. NORMATIVA REGLAMENTARIA

El Ministerio de Salud emitirá las disposiciones reglamentarias necesarias para la implementación de la presente ley, en un plazo máximo de 30 días calendarios contados a partir de su entrada en vigencia.

TERCERA. DE LA CREACIÓN DE PLAZAS

Se autoriza al Ministerio de Salud, sus organismos públicos y unidades ejecutoras de salud de los gobiernos regionales, a crear las plazas respectivas para el ingreso del personal que se nombrará, debiendo modificar sus Documentos de Gestión Institucional, según corresponda.



José Alberto Arriola Tueros
Congresista

NIVARDO EDGAR TELLO MONTES
CONGRESISTA DE LA REPÚBLICA

I. EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

1.1. MARCO NORMATIVO

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

"TÍTULO I

DE LA PERSONA Y DE LA SOCIEDAD

Capítulo I Derechos fundamentales de la persona

(...)

Artículo 2.- 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.

(...)

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) (Adoptado 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.

(...)

TÍTULO 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".

- **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)**

"SUBCAPÍTULO III MEDIDAS DE AUSTERIDAD, DISCIPLINA Y CALIDAD EN EL GASTO PÚBLICO

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 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; 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)**

SUBCAPÍTULO III MEDIDAS DE AUSTERIDAD, DISCIPLINA Y CALIDAD EN EL GASTO PÚBLICO

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

Actualmente, existen diversas formas de vincularse laboral y contractualmente con el Estado para ejercer funciones públicas, en las que se encuentran los regímenes laborales generales de carrera, regulados por el Decreto Legislativo 276 y la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil. También existen regímenes laborales generales sin carrera, como los establecidos por los Decretos Legislativos 728 y 1057. Además, hay regímenes de carreras especiales que abarcan la carrera pública magisterial, las fuerzas armadas y policiales, así como la de los profesionales de la salud, regulada por la Ley N° 23536, que establece las normas generales para el trabajo y la carrera de estos profesionales.

Por su parte, la Contratación Administrativa de Servicios (CAS) fue establecida mediante el Decreto Legislativo N° 1057, promulgado en 2008, con el objetivo de proporcionar al Estado una herramienta flexible para la contratación temporal de personal, fuera del marco de los regímenes tradicionales de contratación laboral pública, como los establecidos en los Decretos Legislativos N° 728 y N° 276. Este régimen se concibió como una solución para satisfacer necesidades específicas y transitorias de recursos humanos, permitiendo una mayor agilidad y eficiencia en el proceso de contratación.

Además, la modalidad CAS surgió como una alternativa al régimen especial para los trabajadores de la salud establecido por la Ley N° 23536. Su implementación busca atender las particularidades del sector salud y garantizar la disponibilidad de personal en condiciones laborales más flexibles. Sin embargo, esta modalidad ha generado debates en torno a la estabilidad laboral y la progresión en la carrera de los profesionales de la salud, ya que prioriza la agilidad en la contratación sobre la seguridad en el empleo y el desarrollo profesional de los trabajadores, aspectos cruciales para el fortalecimiento del sistema de salud pública.

Durante la última década, el Congreso de la República ha promovido diversas iniciativas legislativas con el propósito de mejorar las condiciones laborales de los trabajadores bajo el régimen de Contratación Administrativa de Servicios (CAS). Estas iniciativas reconocen la injusticia que implica la exclusión de estos trabajadores de los beneficios y derechos laborales que se conceden a sus colegas en otros regímenes laborales. Este impulso legislativo buscaba corregir las desigualdades existentes y asegurar un trato equitativo para todos los trabajadores del sector público, reforzando así los principios de justicia social y dignidad laboral en el marco de un Estado que se compromete con el bienestar de su población.

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, a lo largo de los años, la implementación del régimen de Contratación Administrativa de Servicios (CAS) ha crecido de manera desproporcionada, afectando a miles de trabajadores que, a pesar de desempeñar funciones permanentes y esenciales dentro del aparato estatal, siguen excluidos de beneficios laborales fundamentales que son otorgados a sus colegas bajo los regímenes establecidos por los Decretos Legislativos previamente mencionados. Esta situación ha perpetuado una desigualdad que no solo compromete la estabilidad laboral de los trabajadores, sino que también pone en riesgo la equidad y la calidad de los servicios en el sistema de salud pública, socavando así los principios de justicia social y derecho al trabajo dignificado que debe garantizar el Estado.

Esta situación ha dado lugar a una creciente brecha en las condiciones laborales y en los derechos de los trabajadores de la salud bajo el régimen de Contratación Administrativa de Servicios (CAS) REGULAR. A pesar de desempeñar tareas permanentes y de igual relevancia que sus colegas en otros regímenes laborales, estos trabajadores carecen de la estabilidad y los beneficios que les corresponderían según la naturaleza de sus funciones.

Esta desigualdad no solo afecta su seguridad económica y social, sino que también limita sus oportunidades de desarrollo profesional dentro del sector público, contribuyendo a un ambiente laboral que resulta menos justo y equitativo, y que ignora su derecho a la progresión en la carrera en el ámbito de la salud.

En respuesta a esta problemática, el Estado ha intentado desde 2023 abordar la situación mediante la Ley N° 31638, Ley de Presupuesto del Sector Público para el año fiscal 2023. En su Sexagésima Novena Disposición Complementaria Final, se

autorizó el nombramiento de hasta un limitado veinte por ciento (20%) de los profesionales de la salud, así como de los técnicos y auxiliares asistenciales, del Ministerio de Salud, sus organismos públicos y las unidades ejecutoras de salud de los gobiernos regionales, quienes habían sido contratados al 31 de julio de 2022, bajo el régimen laboral CAS REGULAR.

Posteriormente, la Ley N° 31953, correspondiente al Presupuesto del Sector Público para el año fiscal 2024, estipuló en el literal ñ) del subnumeral 8.1 de su artículo 8° la autorización para el nombramiento de hasta el cuarenta por ciento (40%) de estos profesionales y técnicos, igualmente contratados hasta el 31 de julio de 2022.

Finalmente, la Ley N° 32185, Ley de Presupuesto del Sector Público para el año fiscal 2025, en el mismo literal ñ) del subnumeral 8.1 de su artículo 8°, aprobó el nombramiento de hasta el setenta por ciento (70%) de los mencionados profesionales. Sin embargo, este enfoque sigue subrayando una inclusión discriminatoria al limitarse exclusivamente al personal contratado hasta el 31 de julio de 2022, bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057.

Esta situación evidencia la falta de compromiso del Gobierno para considerar el nombramiento de la totalidad del personal de salud, al discriminar a aquellos contratados posteriormente al 31 de julio de 2022 bajo el régimen CAS REGULAR, ignorando las capacidades, habilidades y el esfuerzo de estos trabajadores, generando así un perjuicio que impacta negativamente en la población beneficiaria de los servicios de salud.

Es fundamental resaltar que el personal de la salud CAS REGULAR, constituye uno de los pilares más importantes, si no el más crucial, del sistema sanitario en nuestro país. La cantidad, distribución y competencias adecuadas de este personal inciden directamente en la disponibilidad y calidad de los servicios, permitiendo una respuesta efectiva ante las necesidades de la población.

1.3. ANTECEDENTES LEGISLATIVOS

En los últimos años, se han dado diversas Leyes para el nombramiento del personal de la salud, contratados bajo el régimen CAS REGULAR, en porcentajes, dándose desde el año 2023, mediante Ley 31638, Ley de Presupuesto del Sector Público para el año fiscal 2023, 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, que habían sido contratados al 31 de julio de 2022

Luego, mediante la Ley N° 31953, Ley de Presupuesto del Sector Publico para el año fiscal 2024, se dispuso la autorización del nombramiento de hasta el cuarenta por ciento (40%), del personal contratado al 31 de julio de 2022.

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%), igualmente solo del personal contratados al 31 de julio de 2022.

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 íntegro 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, excluyendo al personal contratados después del 31 de julio de 2022, bajo el régimen CAS REGULAR.

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 salvaguardar 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, especialmente a aquellos del sector salud a todos los niveles gubernamentales, particularmente en lo que respecta a su estabilidad laboral y progresión en la carrera profesional.

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

Adicionalmente, 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 la promoción del empleo productivo. Asimismo, se reconoce el derecho del trabajador a recibir una remuneración justa y adecuada que garantice 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 la salud y su especialización son esenciales para el correcto funcionamiento de los sistemas sanitarios. Sin embargo, el abandono por parte del Estado hacia nuestros profesionales se ha convertido en la principal causa de la escasez de trabajadores y especialistas en este sector. Esta situación se agrava aún más cuando se les impide acceder al nombramiento correspondiente debido a un límite temporal impuesto en función del vínculo laboral hasta el 31 de julio de 2022.

En este contexto, el presente Proyecto de Ley surge de la urgente necesidad de corregir una de las desigualdades laborales más significativas en el sector salud, resultado de las leyes de presupuesto para el sector público de los años 2023, 2024 y 2025. Estas leyes dispusieron de manera desconsiderada y discriminatoria que únicamente el personal contratado hasta el 31 de julio de 2022, bajo el régimen CAS REGULAR, pudiera acceder al nombramiento. Se comenzó con un irrisorio 20%, que luego ascendió al 40% y finalmente al 70%, dejando a muchos profesionales sin el reconocimiento que merecen por sus capacidades y trayectoria.

Este hecho refleja una falta de atención por parte del Gobierno hacia las condiciones laborales del personal de salud bajo el régimen CAS REGULAR. Al limitar el acceso al nombramiento únicamente a aquellos contratados hasta la fecha mencionada, se ignora a una parte considerable del personal, generando desigualdad laboral entre ellos.

Esta exclusión no solo constituye una clara discriminación en términos de derechos laborales, sino que también evidencia 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 haber sido contratados después del 31 de julio de 2022.

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:

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:

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

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

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 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.

Es fundamental resaltar que el sacrificio de los trabajadores de la salud bajo el régimen CAS REGULAR no solo destaca la relevancia de su papel en la sociedad, sino que también acentúa la urgencia de implementar condiciones laborales más justas.

Durante la pandemia, muchos de estos profesionales soportaron cargas de trabajo extremas, elevados niveles de estrés psicológico y, en algunos casos, enfermedades físicas y emocionales debido a su constante exposición a situaciones críticas. Esta realidad plantea serias dudas sobre la sostenibilidad de su labor y subraya la necesidad de crear un entorno que no solo respete, sino que también valore su valiosa contribución.

Asimismo, es crucial reconocer que el personal de salud CAS REGULAR juega un papel vital en el bienestar de la población, dedicando gran parte de su vida —con muchos contando más de veinte (20) años de servicio— al cuidado de los enfermos y a la promoción de la salud pública. La experiencia acumulada a lo largo de estos años se traduce en habilidades y conocimientos imprescindibles para el adecuado funcionamiento del sistema de salud. Reconocer esta trayectoria no solo es un acto de justicia, sino también una inversión estratégica en la calidad de la atención sanitaria.

Al otorgar el nombramiento y el reconocimiento adecuados a los profesionales de CAS REGULAR que han permanecido en la profesión durante años, se fortalece la moral y la motivación de estos trabajadores, lo que se refleja en un desempeño más eficaz en sus funciones. Este compromiso impacta positivamente en la atención al paciente y fomenta una cultura de confianza y respeto dentro del sistema de salud.

Además, al reconocer los años de servicio del personal, se envía un mensaje contundente de que el trabajo en el sector salud es valorado y respetado. Esto puede facilitar la atracción y retención de más profesionales comprometidos con su carrera. En un contexto de desafíos constantes, como la falta de recursos y la presión

emocional, este reconocimiento puede ser un factor crucial para mantener a los trabajadores motivados y decididos.

Por todo lo anterior, es esencial reconocer la trayectoria del personal de salud CAS REGULAR no solo como un acto de justicia laboral para quienes han dedicado tantos años al servicio, sino también como una estrategia fundamental para mejorar la calidad y la eficiencia del sistema de salud en su totalidad.

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 fundamental para fomentar un clima de trabajo positivo en el que los profesionales de la salud bajo el régimen CAS REGULAR se sientan respaldados y motivados. Esta motivación se traduce directamente en la calidad de 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 aquellos que buscan servicios de salud.

En este sentido, la aprobación del presente Proyecto de Ley busca cerrar la brecha laboral existente, garantizando que el personal de salud contratado después del 31 de julio de 2022, es decir, desde el 1 de agosto en adelante, bajo el régimen CAS REGULAR, tenga acceso justo y equitativo al nombramiento correspondiente. Esta medida no solo mejorará su bienestar y motivación, sino que también impactará positivamente en la eficiencia y eficacia de su desempeño, beneficiando en última instancia a la población en general.

Al establecer un marco legal que incluya a todos los trabajadores del sector salud, se fortalece el principio de igualdad y no discriminación, consagrado en nuestra Constitución. Asimismo, se promoverá una cultura de reconocimiento que impulse la justicia social y el respeto hacia aquellos que, a través de su labor, contribuyen al bienestar de la sociedad.

II. ANALISIS COSTO – BENEFICIO – IMPACTO

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

Este financiamiento se llevará a cabo de acuerdo con las disposiciones y normas vigentes, sin necesidad de recursos adicionales provenientes del Tesoro Público. De

este modo, se asegura la viabilidad financiera del proyecto, garantizando que no se generarán cargas adicionales ni para el Estado ni para el presupuesto general, y se respetarán los límites establecidos para el sector público.

La aprobación de este Proyecto de Ley tendrá un impacto social significativo en la productividad del sector público. Al proceder con el nombramiento del personal de salud contratado después del 31 de julio de 2022, es decir, desde el 1 de agosto en adelante, bajo el régimen CAS REGULAR, se generará un aumento en su productividad. Estos trabajadores, al sentirse más motivados y comprometidos con su labor, contribuirán a una mayor eficiencia y a una mejor prestación de servicios públicos, lo que redundará en un beneficio considerable para la población.

III. EFECTOS 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 POLITICAS 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.