



SUMILLA: LEY QUE AUTORIZA DE MANERA EXCEPCIONAL Y POR ÚNICA VEZ EL NOMBRAMIENTO DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO Y ASISTENCIAL DE LOS SERVIDORES DEL MINISTERIO DE SALUD, CONTRATADOS BAJO EL REGIMEN DEL D. LEG N° 1057 (CAS)

Proyecto de Ley

Los Congresistas de la República, de la Bancada del departamento de Puno, a iniciativa del Congresista **JORGE LUIS FLORES ANCACHI**, en ejercicio del derecho de iniciativa legislativa previsto por el artículo 107° de la Constitución Política del Perú y según lo regulado por los artículos 67° 75° y 76° del Reglamento del Congreso de la República, presentan a consideración del Congreso de la República la siguiente iniciativa legislativa:

FÓRMULA LEGAL:

LEY QUE AUTORIZA DE MANERA EXCEPCIONAL Y POR ÚNICA VEZ EL NOMBRAMIENTO DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO Y ASISTENCIAL DE LOS SERVIDORES DEL MINISTERIO DE SALUD, CONTRATADOS BAJO EL REGIMEN DEL D. LEG N° 1057 (CAS)



Artículo 1. Objeto de la ley

La presente Ley tiene por objeto garantizar de manera excepcional y por única vez el nombramiento del personal administrativo y asistencial del Ministerio de Salud (MINSA) comprendidos en el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 1057, con Contrato Administrativo de Servicios (CAS)

Artículo 2. Finalidad de la ley

La presente Ley tiene por finalidad lograr la estabilidad laboral y un trato igualitario dentro del Ministerio de Salud, entre los servidores que prestan servicios en los diversos órganos administrativos y asistenciales de salud en las entidades del Estado del Ministerio de Salud que están contratados bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 1057.

Artículo 3. Ámbito de aplicación de la ley

La presente ley es aplicable a los servidores y trabajadores administrativos y asistenciales del Ministerio de Salud de sus órganos dependientes, contratados como: profesionales, no profesionales técnicos y auxiliares asistenciales de la salud; profesionales administrativos y técnicos, y auxiliares administrativos, contratados bajo el Régimen del Decreto Legislativo N° 1057 con Contrato Administrativo de Servicios (CAS).

Artículo 4.- De la Comisión de Calificación y Evaluación.

El titular de la entidad conforma mediante Resolución, la Comisión de Calificación y Evaluación (CCE), con el fin de iniciar el proceso de nombramiento al personal administrativo y asistencial.

La CCE, estará conformada por los siguientes miembros:

- 1.- El Jefe de la Oficina de Planificación y Presupuesto (o el que haga sus veces)
- 2.- El Jefe de la Oficina de Administración (o el que haga sus veces)
- 3.- El Jefe de Recursos Humanos (o el que haga sus veces)

La designación es al cargo, y el funcionario que ocupe la función asume de manera indelegable las responsabilidades del proceso.

Artículo 5. Requisitos

Para poder estar comprendido en los alcances de la presente Ley, los servidores deberán cumplir con los siguientes requisitos:

1. Solicitud de parte del interesado, adjuntando los documentos que sustenten la contratación (contratos y boletas de pago)
2. Haber tenido vínculo laboral, antes y durante la emergencia sanitaria y estar laborando en la actualidad, la calificación se realiza en orden de prioridad, por los años de experiencia laboral y edad.
3. Encontrarse trabajando bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 1057 (CAS) por un período no menor a tres (3) años continuos.
4. Haber sido contratado en la entidad mediante concurso público y en el marco de un proceso regular de acuerdo a ley.
5. No haber estado sancionado o suspendido como producto de un proceso administrativo disciplinario por más de seis meses en la entidad laboral.

Artículo 6. Reconocimiento de tiempo de servicios

La CCE, evalúa el expediente del solicitante para calificar el tiempo de servicios de los servidores comprendidos en la evaluación; se brinda prioridad y orden de méritos según grupos ocupacionales a los servidores con mayor cantidad de tiempo laborando en la entidad y de forma ininterrumpida.

Artículo 7. Justificación de no renovación de contratos CAS

Publicada la presente norma, todos los contratos bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057 CAS que no sean renovados y cuyo efecto sea el impedimento de acceder a los alcances de la presente ley, deberán estar completamente justificados por la comisión de calificación y evaluación





Artículo 8. Sobre el nombramiento.

Con la finalidad de cumplir el nombramiento; y una vez cumplido con los requisitos, se produce de manera automática el nombramiento de los servidores y trabajadores administrativos y asistenciales del Ministerio de Salud de sus órganos dependientes, contratados como: profesionales, no profesionales técnicos y auxiliares asistenciales de la salud; profesionales administrativos y técnicos, y auxiliares administrativos, contratados bajo el Régimen del Decreto Legislativo N° 1057 con Contrato Administrativo de Servicios (CAS), en un periodo máximo de hasta seis (6) meses, desde el inicio del proceso de evaluación que establece la presente Ley.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

PRIMERA. La implementación de lo dispuesto en la presente Ley se financia con cargo al presupuesto de cada unidad operativa del MINSA, sin demandar recursos al tesoro público ni afectar el gasto e inversión en material, infraestructura y demás elementos necesarios para la prestación idónea de los servicios de salud, y respetando las disposiciones legales presupuestales.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA

ÚNICA. - El Poder Ejecutivo a través de la Presidencia del Consejo de Ministros y el Ministerio de Salud, establecen la Reglamentación dentro del plazo de 90 días calendarios de publicada la presente Ley.

Lima, junio de 2022



JORGE LUIS FLORES ANCACHI
CONGRESISTA DE LA REPUBLICA

I. EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Antecedentes

El régimen especial de contratación administrativa de servicios (CAS) fue creado en el año 2008 para solucionar la problemática generada por la proliferación de los servicios no personales (SNP) en el sector público, modalidad contractual establecida en los años noventa como respuesta a las restricciones presupuestales impuestas a la contratación de nuevo personal, con el objetivo de ahorrar costos laborales y acceder a un sistema de contratación más flexible en el sector público. El régimen CAS constituye una modalidad especial de contratación laboral², privativa del Estado. Se regula por el Decreto Legislativo N° 1057 y sus modificatorias, 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, y tiene carácter transitorio. El referido régimen es aplicable a toda entidad pública sujeta al Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, y a otras normas que regulan carreras administrativas especiales; asimismo, a las entidades públicas sujetas al régimen laboral de la actividad privada, con excepción de las empresas del Estado y los proyectos de inversión pública. Cabe precisar que el CAS surgió como un régimen temporal, que progresivamente debe ser sustituido por el régimen regulado por la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil. El objeto de la referida norma es establecer un régimen único y exclusivo para las personas que prestan servicios en las entidades públicas del Estado, así como para aquellas personas que están encargadas de su gestión, del ejercicio de sus potestades y de la prestación de servicios a cargo de éstas. En esta línea, la reforma del servicio civil está orientada a que las entidades públicas del Estado alcancen mayores niveles de eficacia y eficiencia, y presten efectivamente servicios de calidad a través de un mejor servicio civil, así como promover el desarrollo de las personas que lo integran.

El Estado peruano no sabe cuántos CAS, están bajo la modalidad de “contrato administrativo de servicios”. Cuando apareció en junio de 2008, fue considerado como la solución transitoria frente a los contratos por “servicios no personales”, SNP, que tenían a trabajadores estatales bajo explotación. Debe reconocerse que los CAS tienen derecho a un mes de vacaciones por año, están afiliados a ESSALUD y, en teoría, tienen una jornada laboral máxima de 48 horas semanales. Sin embargo, no tienen derecho a compensación por tiempo de servicio ni gratificación (reciben 300 soles en julio y diciembre) y se les descuenta por AFP’S.

El CAS en los hospitales del País

Los índices expuestos en el apartado anterior se reflejan también en las instituciones del Sector Salud. Según se advierte del dictamen del proyecto de ley, que fue insumo de la Ley N° 31039 - que, entre otras cosas, dispuso el nombramiento de los trabajadores de la salud contratados por el régimen CAS - en los hospitales del Ministerio de Salud, la Contratación Administrativa de Servicios es el segundo régimen más empleado después del régimen laboral del Decreto Legislativo 276, con un total de 54 143 servidores.

De acuerdo con una declaración del Sr. Omar Merino López, entonces Presidente de la Comisión de Salud, existe un aproximado de 23 320 trabajadores, que incluyen profesionales, cirujanos, auxiliares asistenciales y técnicos contratados con este régimen.

En el Seguro Social de Salud (Essalud), la utilización del CAS no era tan elevada. De acuerdo con el Proyecto de Ley N° 322/2016-CR, el CAS ocupa el tercer lugar como modalidad de contratación. A diciembre de 2016, había 11917 servidores contratados con dicho régimen. Con la emisión de la Ley N° 30555, se dispone el traslado de profesionales de la salud, técnicos y auxiliares asistenciales de la salud, profesionales administrativos; y, técnicos y auxiliares administrativos, que hayan ingresado mediante concurso y que hayan laborado de forma continua por más de 2 años. Dicha incorporación no es inmediata, tiene un plazo máximo de 3 años, y atiende las necesidades de Essalud, además de las disposiciones del reglamento de dicha norma - todo ello según el artículo 4 de la citada ley. No obstante, la entidad ha seguido convocatorias con dicho régimen.

Fundamentos Constitucionales

A nivel internacional, existen diversos instrumentos normativos que se encargan de garantizar los derechos laborales, dentro de estos marcos debemos recordar que el Estado peruano forma parte del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, adoptado en el marco de las Naciones Unidas (ONU) en 1966 y ratificado por nuestro país. Dicho instrumento normativo en su artículo número 1 en su numeral 6 señala que:

“Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y tomarán medidas adecuadas para garantizar este derecho. Entre las medidas que habrá de adoptar cada uno de los Estados Partes en el presente Pacto para lograr la plena efectividad de este derecho deberá figurar la orientación y formación técnico profesional, la preparación de programas, normas y técnicas encaminadas a conseguir un desarrollo económico, social y cultural constante y la ocupación plena y productiva, en condiciones que garanticen las libertades políticas y económicas fundamentales de la persona humana.”

Ahora, desarrollando en base al marco normativo interno, encontramos en nuestra Constitución Política del Perú, reconoce una serie de derechos en relación al trabajo que es motivo de la exposición de nuestra iniciativa legislativa como son:

Artículo 1°:

“La defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado”.

Artículo 2°:

“Toda persona tiene derecho a la igualdad ante la ley. Nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquiera otra índole.”

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.”

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.”

Por otro lado, el Decreto Supremo N°001-97-TR, que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, Decreto Legislativo N°650, en su artículo 1° establece que:

“La compensación por tiempo de servicios, tiene la calidad de beneficio social de previsión de las contingencias que origina el cese en el trabajo y de promoción del trabajador y su familia”.

Este beneficio funciona como una especie de ahorro forzoso que permite cubrir las necesidades del trabajador y su familia mientras se reincorpora al mercado laboral, después de la extinción de su relación laboral.

Lo señalado anteriormente fue ratificado por el Tribunal Constitucional en la Sentencia recaída en el Expediente N°03052-2009-PA/TC-Callao, en el sentido siguiente:

“La compensación por tiempo de servicios tiene calidad de beneficio social de previsión para poder sobrellevar una futura contingencia. De aquí que el no pago por parte del empleador; o el no cobro por parte del trabajador, lo que en la realidad fáctica vendría a serlo mismo, pone en grave peligro la subsistencia o por lo menos la vida digna que se le reconoce al trabajador y a su familia, tanto en la Declaración Universal de Derechos Humanos, como en otros pactos internacionales y/a propia Constitución (.)”

Es importante precisar que los trabajadores bajo el régimen CAS, en comparación con los regímenes N°276 y N°728, **detentan un menor reconocimiento de derechos sociales**. Así tenemos por ejemplo que, el artículo 6° de la Ley N°29849 que modifica al Decreto Legislativo N°1057, no reconoce el derecho a la CTS, lo que constituye una clara afectación a dichos trabajadores, sobre todo si tenemos en cuenta que la CTS se ha constituido en un beneficio social importante en casos de desvinculación del trabajador con su centro de labores.

Hay que recordar que la extinción de la relación laboral se puede producir entre otras, por despido, renuncia, muerte, etc. Además de ello, en la práctica la suspensión temporal perfecta de laboral puede generar una extinción de la relación laboral, así lo indica el artículo 47 del Decreto Supremo N°00397-TR:

'Si el caso fortuito o la fuerza mayor son de tal gravedad que implican la desaparición total o parcial del centro de trabajo, el empleador podrá dentro del plazo de suspensión a que se refiere el artículo 15°, solicitar la terminación de los respectivos contratos individuales de trabajo...' (Poder Ejecutivo, 1997)

De darse la situación descrita en el artículo *ut supra*, cualquier trabajador bajo los alcances del régimen laboral N°276, una vez producida la extinción de su contrato de trabajo tendría acceso a una compensación por tiempo de servicios, que dadas las actuales circunstancias del estado de emergencia producto de la pandemia por la COVID-19, serviría para menguar en algo el desempleo. Sin embargo, en caso de los trabajadores bajo el régimen CAS, estos no aplican al beneficio de la CTS, lo que implicaría una especie de doble castigo, es decir, extinción del contrato de trabajo, sin opción a un derecho social que prevenga las contingencias que generaría el desempleo, no solo para el trabajador, sino para su familia también.

En la actualidad, con las circunstancias agravantes del estado de emergencia producto de la pandemia producida en el marco desarrollado por la COVID-19, se puede identificar la persistencia y existencia de un trato desigual en el reconocimiento de pago de la Compensación por Tiempo de Servicios, pues, mientras los regímenes laborales regulados por los Decretos Legislativos N°276 perciben este pago, los trabajadores bajo régimen CAS no tienen acceso a este derecho, generando el desamparo de miles de trabajadores y sus familias sujetas al régimen CAS.

Igualdad

La igualdad revela correspondencia o conformidad en determinados sujetos (u objetos), partes o aspectos de estos, o equivalencia. Es una abstracción, por sí sola no tiene existencia; sin embargo, influye en toda la sociedad.

Igualdad en la formación del derecho

La igualdad es un concepto que ha tenido una influencia importante en los grupos humanos. Podemos entender a la sociedad moderna como un grupo de culturas que, históricamente, son producto de un largo devenir de muchos grupos humanos que – unos a otros- se eliminaron progresivamente para obtener cierto control de su destino colectivo. Todo lo anterior con miras a la estabilidad y supervivencia de su identidad, con todas las condiciones favorables que dicho logro implicaba (libertad, mayores recursos para subsistir, mayor posibilidad de riqueza, entre otros).

¿Cómo se formaron esos grupos?, ¿cómo se enfrentaron? Igualdad y diferencia son las claves. El hombre no ha sabido distinguir que tan importantes o relevantes son sus coincidencias, y en ese sentido, hubo quienes que se creyeron mejores que otros. Es con el descubrimiento de la igualdad natural (que parte de la dignidad humana) que verdaderamente se forma un concepto sólido de igualdad, libertad y justicia; y, con la revolución liberal, iniciada en Francia, que se modifica radicalmente una serie de concepciones, consagrando a la igualdad como uno de los derechos fundamentales del hombre y del ciudadano. Así lo expresan varias normas internacionales, como, por ejemplo, el artículo 6 de la Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano de 1789: «La ley es la expresión de la voluntad general (...) Debe ser la misma para todos, tanto si protege como si Castiga. Todos los ciudadanos, al ser iguales ante ella, son igualmente admisibles a todas las dignidades, puestos y empleos públicos, según su capacidad y sin otra distinción que la de sus virtudes y la de sus talentos».

Diferencia

Significa algo que se distingue, que no concuerda, algo que no se reproduce exacta o relativamente igual que determinados sujetos (u objetos), partes o aspectos de estos; o, simplemente, algo que no es equivalente.

La diferencia también es una abstracción. Para determinarla se puede formular las preguntas básicas que Bobbio (1993, p. 54) usaba con la igualdad: ¿entre quienes? y ¿en qué?

Se mencionó que la igualdad ha sido fuente inspiradora de Derecho. No obstante, el mismo, también ha sido inspirado por las diferencias que pueden estar reflejadas, bien para distinguir o bien para igualar (como lo veremos posteriormente). La diferencia y la igualdad son fuentes de inspiración complementarias para crear normas.

Diferencias en la formación del Derecho

Tenemos claro que las normas son creadas para reconocer igualdad y ser dirigidas a una generalidad de sujetos, como también pueden ser creadas para establecer distinciones. Por eso, nos parece importante mencionar cómo son reflejadas las diferencias en el derecho.

Estas diferencias pueden ser justificadas o no justificadas. Son justificadas, cuando dichas distinciones normativas se producen en base a la naturaleza de las cosas (art. 103 de la Constitución) atendiendo singulares características o condiciones de determinados sujetos o grupos. Las diferencias justificadas se pueden establecer de tres maneras, en la norma (Constitucional o de cualquier otro rango): la primera es reconociendo derechos, por ejemplo, la atención preferencial a los minusválidos o madres embarazadas, la protección especial para el trabajo infantil, las ventajas tributarias en aquellas zonas donde la actividad empresarial no llega; la segunda es no reconociéndolos, como en el caso de los trabajadores de la microempresa a los cuales no se les reconoce el acceso a un seguro complementario de trabajo de riesgo;

y la tercera es prohibiéndolos, como la restricción que tienen los jueces o los policías para realizar una huelga. Cuando se produce una diferencia justificada se genera una equidad.

Cuando estas diferencias son no justificadas, habría que realizar una distinción adicional, es decir, dichas diferencias podrían ser desigualdad o discriminación. La primera (desigualdad) es una distinción que carece de justificación; la segunda (discriminación), en cambio, no carece de justificación, pero está basada en algún motivo proscrito (sexo, raza, creencias, orientación sexual, discapacidad, entre otras), motivos que históricamente han producido aberración y calamidad del hombre contra el hombre y que los Estados han rechazado de manera tajante y expresa.

No puede confundirse desigualdad y discriminación. Existe la afectación a un derecho si a un joven no le permiten la admisión a una universidad pública, a pesar de haber logrado una calificación de mérito que permite su ingreso, por el hecho que sus padres son acaudalados económicamente y, por tanto, tienen los recursos para solventar su educación en cualquier universidad privada. Sin embargo, los motivos que generan dicho acto no pueden considerarse discriminación (en el sentido que hemos explicado). Los recursos económicos de los padres no son causas proscritas, ya que no están incluidos en el grupo de causas de "otra índole" (Defensoría del Pueblo, 2007, p. 38).

Igualdad y diferencia en el orden jurídico: principio de igualdad

Al hablar de ordenamiento jurídico, la igualdad y la diferencia - explicadas de forma genérica - siempre se reflejarán en términos de igualdad, incluso para establecer diferencias. No se encontrará un derecho a la diferencia, pero sí un derecho a la igualdad (art. 2, numeral 2 CPP); y si se establecen distinciones (art. 103 CPP), las mismas tienen el fin de brindar igual trato a un grupo de iguales y, diferente, a un grupo de diferentes, para que a los integrantes de cada grupo se trate con igualdad, bajo sus mismas reglas.

En la actualidad, la igualdad tiene tres identidades, que le otorgan distintas funciones: es Principio, es Derecho y Valor Superior. Todas estas identidades y funciones tienen carácter constitucional. Reflexionaremos de forma breve sobre el derecho, principio y valor de la Igualdad ante la ley en su dimensión de igualdad en la creación de la ley - de evidente origen liberalista, pero que iría evolucionando con aportes de la política social - al momento de establecer diferencias.

La ley no puede asumir que todos los individuos son iguales, no puede atribuirles los mismos derechos y obligaciones, si es que se busca un bienestar público (progreso social y económico). En ese sentido, el legislador debe revisar los objetivos de las normas que pretende hacer vigentes, identificar al grupo de sujetos sobre los que pretende aplicarla y evaluar las posibles consecuencias de su aplicación. Esta evolución de la igualdad en la ley ha permitido la segmentación del derecho, el derecho al trabajo y el derecho al consumidor son dos grandes ejemplos; además, ha inspirado herramientas para combatir la desprotección social, como las medidas de discriminación positiva.

Resulta notorio que, el Estado podría configurar distinciones que, desde un primer plano, podrían resultar no justificadas. Ante estas situaciones, considerando el fundamento jurídico 2 del fallo de nuestro Tribunal Constitucional, recaído sobre el expediente N.º 00018-2003-AI/TC, Gutiérrez y Sosa (2005) sostienen que el citado colegiado indica que no existen conflicto entre la igualdad ante la ley y las normas diferenciadoras, siempre que se cumpla con una serie de condiciones, tales como la concurrencia de distintos supuestos que hagan necesaria una distinción; la existencia de un fin determinado; la razonabilidad que la sostenga, la existencia de proporcionalidad – es decir: correspondencia entre los supuestos de hecho y el fin; y, finalmente, racionalidad, que supone una relación coherente de las situaciones, los medios utilizados y su finalidad.

Toda norma diferenciadora debe validar su existencia conforme al test de proporcionalidad, herramienta que sirve para analizar la constitucionalidad de las disposiciones que limitan derechos o que establecen distinciones, que en críticas de la doctrina nacional ha sido usado de forma desordenada por el Tribunal Constitucional (Rubio, 2011); y, que con la sentencia del Tribunal Constitucional N° 0045-2004-PI-TC consolidó su estructura, de la siguiente forma:

1. La intervención en el principio-derecho igualdad
2. Determinación de la intensidad de la intervención
3. El fin del tratamiento diferente
4. Examen de la idoneidad del tratamiento diferente
5. Examen de necesidad
6. Examen de proporcionalidad en sentido estricto

II. ANÁLISIS COSTO — BENEFICIO

En principio, para la implementación de la propuesta legislativa no generaría un costo directo al Estado, por cuanto consiste en nombrar a los servidores administrativos y asistenciales del Decreto Legislativo 1057 del personal de salud del MINSA debido a que estas contrataciones realizadas hasta la fecha cuentan con presupuestos asignados con antelación y permanentes. Asimismo, podemos decir que el presente proyecto de ley busca mitigar el pánico ante la pérdida de la estabilidad laboral del personal de salud además de favorecer la lucha frente a las consecuencias negativas, ya que establece mecanismos legales para mitigar sus efectos sociales y económicos.

III.- EFECTO DE LA NORMA EN LA LEGISLACIÓN NACIONAL

Esta propuesta no contraviene o transgrede ninguna norma de nuestro ordenamiento jurídico y se enmarca dentro de los alcances de la Constitución Política del Perú y busca defender los derechos de los trabajadores pertenecientes al régimen de contrato CAS, garantizar la estabilidad laboral y respetar sus derechos y protegerlos, de los trabajadores profesionales, no profesionales, asistenciales y administrativos de MINSA que se encuentran bajo el régimen de Contratación Administrativa de Servicios, a fin de que se evite la discriminación que actualmente vienen enfrentando en el día a día los trabajadores que laboran en el MINSA.

IV.- RELACIÓN CON LAS POLÍTICAS DEL ESTADO EXPERSADO EN EL ACUERDO NACIONAL

Política 11, de “Igualdad de oportunidades sin discriminación” tiene por objeto combatir toda forma de discriminación, promoviendo la igualdad de oportunidades, dar prioridad efectiva a la promoción de la igualdad de oportunidades, reconociendo que en nuestro país existen diversas expresiones de discriminación e inequidad social.

Política 14, de “Acceso al empleo digno y productivo” que tiene por objeto que el Estado busque mejorar la calidad del empleo, con ingresos y condiciones adecuadas además del acceso a la seguridad social para permitir una vida digna del trabajador sea en el ámbito público o privado”.



Arq. JORGE LUIS FLORES ANCACHI
Congresista de la República