



**PROYECTO DE LEY QUE AUTORIZA EL
NOMBRAMIENTO EXCEPCIONAL DEL
PERSONAL DE CONFIANZA CONTRATADO
BAJO EL DL 728 DEL SEGURO SOCIAL DE
SALUD QUE TRABAJARON EN LA
PANDEMIA DEL COVID 19.**

El señor Congresista de la República que suscribe, **WALDEMAR JOSÉ CERRÓN ROJAS**, integrante del **Grupo Parlamentario PERÚ LIBRE**, en ejercicio del derecho de iniciativa legislativa que le confiere el artículo 107 de la Constitución Política del Estado y conforme lo establecen los artículos 22, 75 Y 76 del Reglamento del Congreso de la República, propone el siguiente Proyecto de Ley.

FÓRMULA LEGAL

**LEY QUE AUTORIZA EL NOMBRAMIENTO EXCEPCIONAL DEL
PERSONAL DE CONFIANZA CONTRATADO BAJO EL DL 728 DEL
SEGURO SOCIAL DE SALUD QUE TRABAJARON EN LA PANDEMIA
DEL COVID 19.**

Artículo 1. Objeto de la Ley

La presente ley tiene por objeto autorizar el nombramiento progresivo y continuo del personal contratado bajo la modalidad de cargo de confianza bajo el Decreto Legislativo 728 en el EsSalud, y sus organismos públicos, así como en las unidades ejecutoras de salud, en reconocimiento a los ciudadanos peruanos que, con entrega, valor y vocación de servicio, contribuyeron de manera significativa a la protección de la vida, la salud y el bienestar de la población durante la emergencia sanitaria provocada por el virus SARS-CoV-2.

Artículo 2. Ámbito de aplicación de la Ley.

La presente ley se aplica al personal del Seguro Social de Salud, sus unidades ejecutoras, a nivel nacional, que:

- a) Haya sido contratado bajo la modalidad de cargo de confianza regulada por el Decreto Legislativo N° 728.
- b) Haya laborado en EsSalud, sus organismos públicos o las Unidades Ejecutoras de Salud, durante la declaratoria de emergencia sanitaria por el virus SARS-CoV-2.
- c) Haya desempeñado funciones continuas, permanentes o estratégicas para la gestión institucional, debidamente acreditadas.

Artículo 3. Autorización para el nombramiento progresivo y continuo

3.1 Se autoriza a EsSalud, sus organismos públicos y las Unidades Ejecutoras de Salud a implementar un proceso de nombramiento progresivo y continuo del personal comprendido en el artículo 2, previo cumplimiento de requisitos, evaluación y disponibilidad presupuestal.

3.2 El proceso se realiza mediante fases anuales, priorizando:

- a) Antigüedad en el servicio.
- b) Naturaleza permanente de las funciones desempeñadas.
- c) Estar registrado en el Sistema de Planillas de la entidad - ESSALUD, comprendido entre los periodos de marzo del año 2020 a diciembre de 2022.
- d) Tener un mínimo de dos años de labor efectiva ininterrumpidos en periodo de pandemia.

Artículo 4. Procedimiento de nombramiento

4.1 El Poder Ejecutivo, a través del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y el Ministerio de Salud, en coordinación con EsSalud, aprueba en un plazo máximo de 90 días calendario el reglamento que establezca:

- a) Los criterios técnicos y administrativos del proceso.
- b) Los instrumentos de evaluación y verificación.
- c) Las etapas de implementación progresiva.

4.2 El proceso de nombramiento se desarrollará sin afectar la estabilidad laboral de otros trabajadores, respetando la meritocracia y la disponibilidad presupuestaria.

Artículo 5. Reconocimiento del servicio prestado.

El nombramiento autorizado mediante la presente Ley constituye un reconocimiento al aporte excepcional del personal que, con entrega, valor y vocación de servicio, contribuyó de manera significativa a la protección de la vida y la salud de la población durante la emergencia sanitaria por el SARS-CoV-2.

Artículo 6. Prohibición de despido por terminación de confianza durante el proceso.

A partir de la entrada en vigencia de la presente Ley y hasta la culminación del proceso de nombramiento, queda prohibida la desvinculación del personal comprendido en su ámbito de aplicación por causal de pérdida de confianza, salvo que medie causa disciplinaria debidamente acreditada.

Artículo 7. Financiamiento

La implementación de la presente Ley se financia con cargo al presupuesto institucional de las entidades involucradas, sin demandar recursos adicionales al Tesoro Público.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES.

Única. Acciones de implementación

El Poder Ejecutivo reglamenta la presente Ley en un plazo no mayor a 90 días calendario, estableciendo los procedimientos operativos para su aplicación.



Firmado digitalmente por:
CERRON ROJAS Waldemar
Jose FAU 20181749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 15/01/2026 10:59:21-0500



Firmado digitalmente por:
CRUZ MAMANI Flavio FAU
20181749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 15/01/2026 17:31:46-0500



Firmado digitalmente por:
CRUZ MAMANI Flavio FAU
20181749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 15/01/2026 17:32:00-0500



Firmado digitalmente por:
MITA ALANCA Isaac FAU
20181749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 16/01/2026 15:45:22-0500



Firmado digitalmente por:
AGÜERO GUTIERREZ Maria
Antonietta FAU 20181749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 16/01/2026 16:00:09-0500



Firmado digitalmente por:
BALCAZAR ZELADA Jose
Maria FAU 20181749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 16/01/2026 16:46:46-0500



Firmado digitalmente por:
GONZA CASTILLO Américo
FAU 20181749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 16/01/2026 16:56:22-0500

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

I. FUNDAMENTOS DE LA PROPUESTA LEGISLATIVA.

Durante la emergencia sanitaria generada por el virus SARS-CoV-2, miles de trabajadores del Seguro Social de Salud (EsSalud), sus organismos públicos y las diversas Unidades Ejecutoras de Salud asumieron responsabilidades críticas en la gestión administrativa, operativa y asistencial, desempeñándose bajo la modalidad de cargos de confianza regulados por el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728.¹

Este personal cumplió funciones esenciales, garantizando la continuidad de los servicios de salud, la gestión de recursos estratégicos, la implementación de protocolos sanitarios y el soporte institucional indispensable para la protección de la vida, la salud y el bienestar de la población. Su desempeño se caracterizó por la entrega, profesionalismo y vocación de servicio en un contexto de alto riesgo, incertidumbre y demanda pública extraordinaria.

Sin embargo, la temporalidad inherente a la figura de “cargo de confianza” ha generado una situación de precariedad laboral que no se condice con el aporte excepcional brindado durante la pandemia ni con las funciones efectivamente desarrolladas, muchas de las cuales son de naturaleza permanente y resultan indispensables para el adecuado funcionamiento del sistema de salud.

1

https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/861865/Decreto_Legislativo_728.pdf?v=1592495415

Por ello, se considera necesario establecer una disposición legal especial y extraordinaria que **autorice el nombramiento progresivo y continuo** de este personal, reconociendo los servicios prestados al Estado y garantizando, a su vez, la continuidad institucional, la meritocracia y el fortalecimiento del sistema sanitario público.

se fundamenta en los siguientes principios:

a) Principio de razonabilidad y proporcionalidad

El nombramiento progresivo es una medida adecuada y necesaria para regularizar la situación de trabajadores que han desempeñado funciones permanentes dentro del Estado.

b) Principio de igualdad y no discriminación

Se busca evitar diferencias injustificadas entre trabajadores que realizan funciones similares, pero mantienen vínculos contractuales precarios por razones formales.

c) Principio de mérito y capacidad

El proceso propuesto contempla evaluaciones y criterios objetivos que garantizan la meritocracia.

d) Principio de continuidad del servicio público

El fortalecimiento del recurso humano contribuye directamente a la calidad y sostenibilidad de los servicios brindados por el sistema de salud

II. IDENTIFICACIÓN DEL PROBLEMA

Entendiendo que durante el estado de emergencia sanitaria por la COVID-19, muchos trabajadores, por temor a contagiarse o padecer el virus que podía causarles la muerte,² optaron por renunciar y dejar de prestar sus servicios. Sin embargo, también hubo personal que, pese al miedo generado por la pandemia, nunca abandonó sus labores y enfrentó sus funciones exponiéndose directamente al riesgo de perder la vida.

En este contexto, EsSalud, sus organismos públicos y las diversas Unidades Ejecutoras de Salud requirieron reforzar sus capacidades institucionales y operativas, incorporando personal bajo la modalidad de cargo de confianza, conforme al régimen laboral del Decreto Legislativo N.º 728. Este personal asumió funciones estratégicas para garantizar la continuidad de los servicios esenciales, la implementación de medidas sanitarias y la administración de recursos críticos para la contención de la pandemia.

Sin embargo, la naturaleza temporal y discrecional del vínculo laboral de “confianza” ha derivado en un **estado de vulnerabilidad y precariedad** para miles de trabajadores que, pese a haber desempeñado funciones permanentes o de carácter institucional, carecen hoy de estabilidad y reconocimiento. La finalización de la emergencia sanitaria ha puesto en evidencia la necesidad de revisar la situación de este personal, muchos de los cuales continúan ocupando funciones indispensables para el funcionamiento regular del sistema de salud.³

² <https://lpderecho.pe/empleador-es-responsable-por-contagio-de-covid-19-de-sus-trabajadores-exp-00570-2020-0-jr-la-02/>

³ <https://www.spdtss.org.pe/wp-content/uploads/2021/10/IX-Congreso-Nacional-full-1003-1024.pdf>

Este escenario evidencia un vacío normativo: **no existe una regulación que permita reconducir a estos trabajadores hacia una modalidad de nombramiento regular**, pese a que sus funciones y desempeño demuestran un carácter permanente y una contribución esencial al Estado. Por tanto, la intervención legislativa resulta impostergable para garantizar la continuidad institucional, la protección del empleo público y la correcta administración de recursos humanos en el sector salud.⁴

Por los motivos expuestos, es necesaria y urgente la aprobación del Proyecto de Ley que autoriza el nombramiento progresivo y continuo del personal contratado bajo la modalidad de cargo de confianza, en el marco del Decreto Legislativo N.º 728, en EsSalud, sus organismos públicos y las Unidades Ejecutoras de Salud. La norma permitirá reconocer un aporte histórico durante la emergencia sanitaria, corregir situaciones de precariedad laboral, fortalecer las instituciones del sector salud y garantizar un servicio público eficiente, estable y orientado al bienestar de toda la población.⁵

III. LA NECESIDAD Y LA JUSTIFICACIÓN DE LA INICIATIVA LEGISLATIVA.

⁴ <https://www.dlapiper.com/es-pe/insights/publications/2023/09/boletin-laboral-21-2023-poder-judicial-se-pronuncia-respecto-a-la-responsabilidad>

⁵

<https://www.facebook.com/kellyPortalatinoA/videos/%F0%9D%97%A1%F0%9D%97%A2%F0%9D%97%A0%F0%9D%97%95%F0%9D%97%A5%F0%9D%97%94%F0%9D%97%A0%F0%9D%97%9C%F0%9D%97%98%F0%9D%97%A1%F0%9D%97%A7%F0%9D%97%A2-%F0%9D%97%A3%F0%9D%97%94%F0%9D%97%A5%F0%9D%97%94-%F0%9D%97%9F%F0%9D%97%A2%F0%9D%97%A6-%F0%9D%97%98%F0%9D%97%AB-%F0%9D%97%96%F0%9D%97%94%F0%9D%97%A6-%F0%9D%97%96%F0%9D%97%A2%F0%9D%97%A9%F0%9D%97%9C%F0%9D%97%97-hoy-celebramos-un-gran-avance-despu%C3%A9s-de-un-t/1394009845637319/>

El reconocimiento del servicio extraordinario durante la emergencia sanitaria.

El personal contratado bajo modalidad de cargo de confianza durante la pandemia cumplió un rol fundamental que excedió las funciones administrativas ordinarias. Estos trabajadores participaron en:

- La gestión de logística médica y equipos de protección personal.
- La coordinación de redes asistenciales en situaciones críticas.
- La organización de centros temporales de atención COVID-19.
- La supervisión, control y soporte administrativo en condiciones de alto riesgo.
- La implementación de protocolos de bioseguridad y continuidad del servicio.

Su desempeño, muchas veces en jornadas extendidas y en entornos de elevada exposición al contagio, constituyó un aporte significativo para proteger la vida, la salud y el bienestar de la población peruana. Por ello, esta propuesta legislativa **no solo busca regularizar una situación laboral**, sino también **reconocer institucionalmente el esfuerzo, valor y vocación de servicio demostrados** durante la emergencia nacional.⁶

La necesidad de fortalecer el sistema público de salud mediante estabilidad del personal con trayectoria y que nunca abandono su deber.

La estabilidad del recurso humano es un componente esencial para la eficiencia y continuidad del sistema sanitario. La figura del “cargo

⁶ <https://www.agenciasinc.es/Reportajes/La-pandemia-deja-una-huella-psicologica-en-los-trabajadores-de-primera-linea>

de confianza”, cuando se prolonga en el tiempo o se utiliza para funciones estructurales, genera vulnerabilidad administrativa y rotación innecesaria, afectando la calidad de los servicios públicos.

El nombramiento progresivo del personal permitirá:

- Consolidar equipos técnicos con experiencia probada.
- Evitar la pérdida de talento humano especializado.
- Garantizar continuidad en procesos administrativos y operativos.
- Reducir costos derivados de la rotación laboral y procesos de selección.
- Contribuir al fortalecimiento institucional de EsSalud y de las Unidades Ejecutoras de Salud.

Asimismo, la pandemia evidenció que el sistema de salud requiere **capital humano estable**, competente y entrenado para responder a emergencias y garantizar servicios de calidad a la población

Los beneficios de la ley, La implementación de la presente iniciativa permitirá:

- Regularizar una situación laboral que afecta a un número significativo de trabajadores.
- Reconocer el aporte extraordinario durante la emergencia sanitaria.
- Garantizar la continuidad del servicio y la profesionalización del sector.
- Optimizar la gestión de los recursos humanos en EsSalud y unidades ejecutoras.
- Reducir la vulnerabilidad laboral asociada a la figura del cargo de confianza.

- Disminuir costos administrativos por rotación e inestabilidad.

Esta medida, de aplicación progresiva y sujeta a disponibilidad presupuestaria, asegura una implementación ordenada y sostenible en el tiempo.

El Plan de Política Nacional Multisectorial de Salud al 2030, como alternativas de solución a la problemática del limitado acceso a una atención personalizada, debido a brechas en recursos humanos en salud, es necesario que el Estado a través de los sectores pertinentes, formule las estrategias de dotación de recursos humanos en salud para su distribución equitativa a nivel nacional, regional y local orientada a mejorar la densidad hacia estándares internacionales; adopte las medidas necesarias para fortalecer las competencias profesionales y humanas de los recursos humanos en salud para responder a las necesidades y expectativas de la población. (...) para lograr progresivamente su plena efectividad en igualdad de condiciones para la totalidad de la población. Esta nueva visión de los derechos sociales permite reconocer, en su contenido esencial, principios como la solidaridad y el respeto a la dignidad de la persona, los que, a su vez, constituyen pilares fundamentales del Estado social y democrático de Derecho". (STC 10063-2006-AA, fundamento 8)⁷

IV. MARCO NORMATIVO.

➤ La Constitución Política del Estado.

El artículo 7 de la Constitución Política del Perú establece que toda persona tiene derecho a la protección de su salud, así como a la de

⁷ <https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2007/10063-2006-AA.pdf>

su entorno familiar y de la comunidad, y reconoce, además, el deber de contribuir a su promoción y defensa.⁸

- Asimismo, conforme al artículo 5 de la Ley N.º 28175, Ley Marco del Empleo Público,⁹ en concordancia con el numeral 1 del artículo 26 y el artículo 40 de la Constitución Política del Perú, el acceso al empleo público se rige por el principio de igualdad de oportunidades, sin discriminación de ningún tipo. En tal virtud, mediante el reglamento correspondiente se precisarán los requisitos y condiciones que deberá cumplir el personal asistencial que aspire a acceder al proceso de nombramiento previsto en la presente propuesta normativa

V. EFECTOS DE LA VIGENCIA DE LA NORMA SOBRE LA LEGISLACIÓN NACIONAL

La presente propuesta legislativa no contraviene a la Constitución política del Estado, conforme el artículo 5 de la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público, concordado con el numeral 1 del artículo 26 y el artículo 40 de la Constitución Política del Perú. busca regular los derechos laborales a trabajadores de la salud excluidos en nombramientos precedentes mediante disposiciones legales, y tiene el objeto evitar en el sector cualquier tipo de discriminación y fomentar el bienestar del trabajador brindándole el respaldo legal que permita regular los derechos laborales al personal del sector salud.¹⁰

⁸ [https://www.congreso.gob.pe/Docs/DGP/Comisiones/files/constitucion_\(mayo_2021\).pdf](https://www.congreso.gob.pe/Docs/DGP/Comisiones/files/constitucion_(mayo_2021).pdf)

⁹ https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/105133/28175-20-12-2012_11_03_58-LEY_28175.pdf?v=158690533

¹⁰ [https://www.congreso.gob.pe/Docs/DGP/Comisiones/files/constitucion_\(mayo_2021\).pdf](https://www.congreso.gob.pe/Docs/DGP/Comisiones/files/constitucion_(mayo_2021).pdf)

VI. ANALISIS COSTO – BENEFICIO

La presente iniciativa no genera costo adicional al erario nacional por ser una propuesta legislativa, su implementación será asumida por las entidades competentes;

El beneficio, es superior al gasto de ejecución, siendo que se orienta evitar en el sector cualquier tipo de discriminación y fomentar el bienestar del trabajador brindándole el respaldo legal que permita regular los derechos laborales al personal del sector salud que contaban la condición de locador de servicios y que no lograron acogerse a los anteriores nombramientos emitidos mediante disposiciones legales.

VII. VINCULACIÓN AL ACUERDO NACIONAL Y LA AGENDA LEGISLATIVA.¹¹

En relación con el Acuerdo Nacional, específicamente con su Primer Objetivo de Democracia y Estado de Derecho, que incluye:

Decima Primera: Promoción de la igualdad de oportunidades sin discriminación.

Decima Tercera: Acceso universal a los servicios de salud y a la seguridad social.

Decima Cuarta: Acceso al empleo pleno, digno y productivo.

¹¹ <https://www.congreso.gob.pe/Docs/DGP/DIDP/agenda2024/files/rlc-06-24-25.pdf>