



**PROYECTO DE LEY QUE AUTORIZA EL
NOMBRAMIENTO DEL 100% DEL PERSONAL
ADMINISTRATIVO DEL SECTOR SALUD
CONTRATADO BAJO EL RÉGIMEN CAS,
INTEGRANDO A LOS TRABAJADORES
EXCLUIDOS DEL PROCESO DE
NOMBRAMIENTO REGULADO POR LA LEY
N° 32059.**

El Congresista de la República **Pedro Edwin Martínez Talavera**, integrante del Grupo Parlamentario **ACCIÓN POPULAR** en ejercicio del derecho de iniciativa legislativa que le confieren los artículos 102° y 107° de la Constitución Política del Perú, y de conformidad con lo establecido en los artículos 75° y 76° numeral 2 del Reglamento del Congreso de la República, presenta el siguiente Proyecto de Ley:

FÓRMULA LEGAL

El Congreso de la República;
Ha dado la siguiente ley:

**LEY QUE AUTORIZA EL NOMBRAMIENTO DEL 100% DEL PERSONAL
ADMINISTRATIVO DEL SECTOR SALUD CONTRATADO BAJO EL RÉGIMEN
CAS, INTEGRANDO A LOS TRABAJADORES EXCLUIDOS DEL PROCESO DE
NOMBRAMIENTO REGULADO POR LA LEY N° 32059**

Artículo 1. Objeto de la ley

La presente ley tiene por objeto modificar el literal p) e incorporar el literal q) del numeral 8.1 del artículo 8 de la Ley 32513, a fin de autorizar el nombramiento progresivo del personal administrativo del sector salud contratado bajo el régimen del Decreto Legislativo 1057, incluyendo a los trabajadores excluidos del proceso de nombramiento regulado por la Ley N° 32059, en el marco de la continuidad de las políticas de fortalecimiento del recurso humano en salud implementadas por el Estado.

Artículo 2. Modificación de los literales p) del numeral 8.1, del artículo 8 de la Ley N° 32513, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2026.

Modifíquese el literal p) del numeral 8.1, del artículo 8 de la Ley N° 32513, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2026, en los siguientes términos:

Artículo 8.- Medidas en materia de incorporación del personal

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

[...]

p) El nombramiento, a partir del mes **de noviembre, del cien por ciento (100%)** de los profesionales, técnicos y auxiliares administrativos del Ministerio de Salud, sus organismos públicos y las unidades ejecutoras de salud de los gobiernos regionales a los que hace referencia la Ley N° 32059, Ley que autoriza el nombramiento progresivo del personal administrativo comprendido en el Decreto Legislativo N° 1057 del Ministerio de Salud, sus organismos públicos y los gobiernos regionales, contratados bajo el régimen del Decreto Legislativo 1057, Decreto Legislativo que Regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios y que a la entrada en vigor de la Ley N° 32059, se encuentren registrados en el Aplicativo Informático para el Registro Centralizado de Planillas y de Datos de los Recursos Humanos del Sector Público - AIRHSP y tengan como mínimo dos años continuos o tres años discontinuos de servicios a la fecha de la publicación de la Ley N° 32059. Dicho porcentaje incluye el porcentaje autorizado en el literal r) del numeral 8.1 del artículo 8 de la Ley N° 32185, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2025. La Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos elimina de oficio en el Aplicativo Informático para el Registro Centralizado de Planillas y de Datos de los Recursos Humanos del Sector Público - AIRHSP los registros y/o los puestos del personal bajo el Régimen Laboral Especial del Decreto Legislativo 1057 cuando el personal se registre como nombrado en el marco de lo dispuesto en el presente literal.

Artículo 3. Incorpórese el literal q) del numeral 8.1, del artículo 8 de la Ley N° 32513, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2026.

Incorpórese el literal q) del numeral 8.1, del artículo 8 de la Ley N° 32513, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2026, en los siguientes términos:

[...]

q) **Nombramiento, a partir del mes de noviembre de manera excepcional del personal administrativo profesional, técnico y auxiliar del Ministerio de Salud, sus organismos públicos y las unidades ejecutoras de salud de los gobiernos regionales, contratado bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057, que no fue considerado y/o excluido del proceso de nombramiento dispuesto por el Decreto Supremo N° 006-2025-SA, y cumpla con los requisitos establecidos a la fecha de la publicación de la ley 32059, 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), excluidos por errores materiales o involuntarios u otro motivo.**

La implementación del nombramiento autorizado en el presente literal se realiza de manera progresiva, en las plazas presupuestadas registradas en

los instrumentos de gestión correspondientes y sin demandar recursos adicionales al Tesoro Público.

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA FINAL

ÚNICA. El Poder Ejecutivo, a través del Ministerio de Salud, en un plazo no mayor de sesenta días calendario contados a partir de la entrada en vigor de la presente ley, procede con la elaboración, aprobación y publicación de los lineamientos o reglamento para la ejecución del proceso de nombramiento dispuesto por esta ley.

Lima, abril de 2026



Firmado digitalmente por:
MARTINEZ TALAVERA Pedro
Edwin FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 08/04/2026 12:38:40-0500



Firmado digitalmente por:
MARTINEZ TALAVERA Pedro
Edwin FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 08/04/2026 12:39:11-0500



Firmado digitalmente por:
LOPEZ UREÑA Ilich Fredy
FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 09/04/2026 16:19:16-0500



Firmado digitalmente por:
MORI CELIS Juan Carlos
FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 13/04/2026 11:47:27-0500



Firmado digitalmente por:
ALVA ROJAS Carlos Enrique
FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 13/04/2026 12:05:13-0500



Firmado digitalmente por:
MONTEZA FACHO Silvia
Maria FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 13/04/2026 12:19:50-0500



Firmado digitalmente por:
PORTERO LOPEZ Hilda
Marleny FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 13/04/2026 12:43:31-0500

I. EXPOSICION DE MOTIVOS

I.1 FUNDAMENTOS DE LA PROPUESTA

El presente Proyecto de Ley pretende la modificación del literal p) e incorporación del literal q) del numeral 8.1 del artículo 8 de la Ley N° 32513, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2026, con el objeto de autorizar el nombramiento del cien(100) por ciento del personal administrativo del Ministerio de Salud contratado bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057, regulado por la Ley N° 32059, y proceder a regularizar y nombrar al personal administrativo que fueron excluidos por distintos motivos en el proceso de nombramiento establecidos en la Ley 32185, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2025.

En el marco del proceso de nombramiento progresivo autorizado por la Ley N° 32059, el Estado reconoció la necesidad de regularizar la situación laboral del personal administrativo del sector salud que, pese a desempeñar funciones de carácter permanente, se encontraba sujeto a un régimen de contratación CAS Regular. No obstante, durante la implementación de dicho proceso, se han identificado diversas situaciones de exclusión que no obedecen al incumplimiento de requisitos sustantivos por parte de los trabajadores, sino a deficiencias de carácter administrativo y operativo en la gestión del proceso.

En particular, un grupo significativo de trabajadores fue excluido debido a errores materiales e involuntarios en el registro informático de datos, inconsistencias en la información consignada en las plataformas digitales, así como omisiones en el registro oportuno en el Aplicativo Informático para el Registro Centralizado de Planillas y de Datos de los Recursos Humanos del Sector Público (AIRHSP). Estas situaciones generaron la exclusión automática de servidores que sí cumplían con los requisitos exigidos por la normativa vigente, afectando el principio de mérito y generando un trato desigual frente a otros trabajadores en condiciones similares.

Asimismo, se ha verificado que otro grupo de servidores fue excluido por no contar con código AIRHSP activo al momento del proceso, pese a mantener vínculo laboral vigente y acreditar prestación efectiva de servicios. Esta situación no resulta imputable al trabajador, sino a la entidad empleadora, la cual tiene la responsabilidad de registrar y actualizar oportunamente la información en los sistemas administrativos del Estado. En tal sentido, trasladar las consecuencias de dichas omisiones al trabajador constituye una vulneración del principio de razonabilidad y del principio de responsabilidad administrativa.

Desde una perspectiva constitucional, la presente iniciativa se sustenta en el principio de igualdad ante la ley, que exige que situaciones equivalentes reciban

el mismo tratamiento jurídico. La exclusión de trabajadores que cumplen funciones administrativas permanentes, cuenta con antigüedad acreditada y mantienen vínculo laboral vigente, únicamente por errores de registro o deficiencias administrativas, configura una situación de desigualdad material que debe ser corregida por el legislador.

De igual manera, la propuesta se enmarca en el deber del Estado de garantizar el derecho a la salud, reconocido en la Constitución Política del Perú, el cual no solo implica la prestación de servicios asistenciales, sino también la existencia de una estructura administrativa sólida y eficiente que permita la adecuada gestión del sistema sanitario. El personal administrativo cumple un rol estratégico en la sostenibilidad del sistema de salud, asegurando la gestión de recursos, la continuidad de los servicios y el adecuado funcionamiento de las instituciones.

En ese sentido, la estabilidad laboral del personal administrativo contribuye directamente a mejorar la eficiencia del gasto público, reducir la rotación del personal, preservar el conocimiento institucional y fortalecer los sistemas de control interno. La permanencia de servidores con experiencia en gestión pública sanitaria permite optimizar los procesos administrativos y garantizar una mejor prestación de los servicios de salud a la ciudadanía.

Finalmente, es importante precisar que la presente medida tiene carácter estrictamente excepcional, correctivo y limitado en el tiempo, ya que se aplica únicamente a aquellos trabajadores que fueron excluidos por causas no imputables a su voluntad durante el proceso regulado por la Ley N° 32059. No se trata de una ampliación general del régimen de nombramientos, sino de una intervención legislativa orientada a corregir distorsiones generadas en la implementación de una política pública previamente aprobada.

En consecuencia, la propuesta resulta necesaria, razonable y proporcional, en tanto busca restablecer condiciones de equidad en el empleo público, corregir deficiencias administrativas y fortalecer la gestión del sistema de salud, sin generar impactos negativos en el equilibrio fiscal ni en el ordenamiento jurídico vigente.

Antecedentes de propuesta legislativa:

La presente iniciativa legislativa tiene como antecedentes las siguientes propuestas:

- Proyecto de Ley N° 14094/2025-CR, Ley que autoriza el nombramiento total (100%) del personal administrativo de salud contratado bajo el Régimen del Decreto Legislativo 1057, Dictaminado a la Comisión de Presupuesto y Cuenta General de la República y Comisión de Salud y Población.

- Proyecto de Ley N° 14255/2025-CR, Ley que modifica la Ley 32513, ley de presupuesto del sector público para el año fiscal 2026, a fin de autorizar el nombramiento del 100% del personal administrativo del sector salud contratado bajo el régimen CAS, incluyendo a los trabajadores excluidos del proceso de nombramiento regulado por la Ley N° 32059, dictaminado a la Comisión de Presupuesto y Cuenta General de la República y Comisión de Salud y Población.
- Proyecto de Ley N° 14284/2025-CR, Ley que garantiza el cumplimiento y la continuidad del nombramiento del personal administrativo de salud autorizado en el Literal p) del numeral 8.1 del artículo 8 de la Ley N° 32513, Ley de presupuesto del sector público para el año fiscal 2026, dictaminado a la Comisión de Presupuesto y Cuenta General de la República y Comisión de Salud y Población.
- Proyecto de Ley N° 14357/2025-CR, Ley que autoriza el nombramiento total (100%) del personal administrativo CAS del sector salud, incluidos los excluidos de la ley N° 32059, dictaminado a la Comisión de Presupuesto y Cuenta General de la República y Comisión de Salud y Población.

I.2. ANÁLISIS DEL MARCO NORMATIVO

La presente propuesta legislativa se suscribe dentro del marco constitucional, legal y reglamentario que regula el empleo público, la gestión de recursos humanos en el Estado y el proceso de nombramiento del personal administrativo del sector salud.

Marco constitucional

La Constitución Política del Perú reconoce principios y derechos fundamentales que sustentan la presente iniciativa. En primer lugar, el principio de igualdad ante la ley, consagrado en el artículo 2, inciso 2, establece que ninguna persona debe ser discriminada por motivo alguno, lo que implica que situaciones equivalentes deben recibir el mismo tratamiento jurídico.

Asimismo, el artículo 22 reconoce el derecho al trabajo como un deber y un derecho fundamental, base del bienestar social y medio de realización de la persona. En esa línea, el artículo 26 establece los principios que regulan la relación laboral, tales como la igualdad de oportunidades sin discriminación, el carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable.

Por otro lado, el artículo 7 reconoce el derecho a la protección de la salud, el cual no solo comprende la atención médica, sino también la obligación del Estado de

garantizar condiciones adecuadas para el funcionamiento del sistema de salud, incluyendo la adecuada gestión de su recurso humano.

En este contexto, la exclusión de trabajadores del proceso de nombramiento por causas no imputables a su voluntad resulta contraria a los principios constitucionales antes mencionados, lo que justifica la intervención del legislador para restablecer el equilibrio y la equidad en el acceso al empleo público.

Marco legal

La propuesta legislativa se articula con el siguiente conjunto de normas legales:

a) Ley N° 32059

Autoriza el nombramiento progresivo del personal administrativo del sector salud sujeto al régimen del Decreto Legislativo N° 1057 (CAS), estableciendo criterios, requisitos y procedimientos para la incorporación de dicho personal a un régimen laboral estable.

Si bien esta norma constituye un avance significativo en la formalización del empleo público en el sector salud, su implementación ha evidenciado vacíos en cuanto a mecanismos de corrección frente a errores administrativos, lo que ha generado exclusiones no previstas por el legislador.

b) Decreto Supremo N° 006-2025-SA

Aprueba los lineamientos para el proceso de nombramiento del Personal Administrativo comprendido en el Decreto Legislativo 1057 del Ministerio de Salud, sus Organismos Públicos y los Gobiernos Regionales, autorización por el Literal r) numeral 8.1 del artículo 8 de la Ley N° 32185, Ley de Presupuesto del Sector Público para el año fiscal 2025, como primigenia se tiene la Ley N° 32059, que desarrolla las condiciones y procedimientos para el proceso de nombramiento. No obstante, al tratarse de una norma reglamentaria, su alcance se limita a la ejecución de la ley, sin contemplar disposiciones excepcionales para corregir situaciones no previstas durante su aplicación.

c) Ley N° 32513 – Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2026

Establece restricciones en materia de ingreso de personal al sector público, incluyendo disposiciones que regulan el nombramiento y la contratación de personal. En particular, el literal p) del párrafo 8.1 del artículo 8 contiene limitaciones que requieren ser precisadas o exceptuadas para permitir la incorporación de los trabajadores excluidos del proceso de nombramiento.

En ese sentido, la presente propuesta legislativa plantea una modificación específica a dicha disposición legal, con carácter excepcional, a fin de habilitar y subsanar legalmente el nombramiento de los trabajadores afectados.

d) Decreto Legislativo N° 1057 (Régimen CAS)

Regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios, caracterizado por su naturaleza temporal. Sin embargo, en la práctica, este régimen ha sido utilizado para cubrir necesidades permanentes del Estado, generando situaciones de precariedad laboral que el propio legislador ha venido corrigiendo progresivamente mediante procesos de nombramiento.

Coherencia normativa y compatibilidad

La iniciativa legislativa es coherente con el ordenamiento jurídico vigente, en tanto no crea un régimen nuevo ni altera las reglas estructurales del acceso al servicio civil, sino que introduce una medida correctiva y excepcional orientada a garantizar la adecuada aplicación de una norma ya existente.

Asimismo, la propuesta respeta el principio de jerarquía normativa, al plantear la modificación de una norma con rango de ley (Ley de Presupuesto), lo cual resulta necesario para habilitar legalmente el nombramiento de los trabajadores excluidos.

De igual manera, la iniciativa es compatible con los principios de sostenibilidad fiscal y equilibrio presupuestario, en tanto no implica la creación de nuevas plazas ni incrementos desproporcionados del gasto público, sino la regularización de situaciones laborales preexistentes amparados por Ley.

Necesidad de la adecuación normativa

La experiencia en la implementación de la Ley N° 32059 ha evidenciado la necesidad de introducir ajustes normativos que permitan corregir distorsiones generadas por factores administrativos no previstos inicialmente.

En ese sentido, la modificación propuesta responde a la necesidad de dotar al ordenamiento jurídico de un mecanismo excepcional que permita garantizar la efectividad de la política pública de nombramiento, evitando que errores formales o deficiencias administrativas desnaturalicen su finalidad.

Por tanto, la adecuación normativa planteada no solo es jurídicamente válida, sino también necesaria para asegurar la justicia material, la eficiencia administrativa y la coherencia del sistema jurídico.

III. IDENTIFICACIÓN DEL PROBLEMA

En el marco de la implementación del proceso de nombramiento progresivo del personal administrativo del sector salud autorizado por la Ley N° 32059, se ha evidenciado la existencia de una problemática estructural vinculada a la exclusión de un grupo de trabajadores que, pese a cumplir con los requisitos

sustantivos establecidos por la normativa vigente, no fueron incorporados en dicho proceso.

Esta exclusión no responde a criterios objetivos relacionados con el mérito, la capacidad o la antigüedad laboral, sino a deficiencias de carácter administrativo y operativo en la gestión del proceso de nombramiento, tales como errores materiales en el registro de información, inconsistencias en los sistemas informáticos y omisiones en el registro oportuno de los trabajadores en el Aplicativo Informático para el Registro Centralizado de Planillas y de Datos de los Recursos Humanos del Sector Público (AIRHSP).

En particular, se identifican dos situaciones problemáticas principales:

3.1. Exclusión por errores materiales en el registro informático

Un grupo de trabajadores fue excluido del proceso debido a errores involuntarios en el registro de datos en las plataformas digitales utilizadas para la implementación del nombramiento. Estas inconsistencias generaron la no validación automática de los requisitos, pese a que los servidores cumplían con las condiciones exigidas por la ley, produciendo una afectación directa a su derecho a acceder al proceso de regularización laboral.

2.2. Exclusión por ausencia de registro en el AIRHSP no imputable al trabajador

Otro grupo de servidores fue excluido por no contar con código AIRHSP activo al momento del proceso, situación que, en muchos casos, no obedece a responsabilidad del trabajador, sino a omisiones o retrasos en el registro por parte de las entidades empleadoras. Esta deficiencia administrativa ha generado una consecuencia desproporcionada, al impedir el acceso al nombramiento de trabajadores que mantienen vínculo laboral vigente y acreditan prestación efectiva de servicios.

Como consecuencia de estas situaciones, se ha configurado un escenario de desigualdad material dentro del propio sector salud, en el que trabajadores que desempeñan funciones similares, en condiciones equivalentes, reciben un tratamiento diferenciado sin justificación objetiva ni razonable.

Asimismo, esta problemática incide negativamente en la gestión pública, al mantener en situación de inestabilidad laboral a personal que cumple funciones administrativas permanentes, lo que genera efectos como la alta rotación de personal, pérdida de conocimiento institucional y debilitamiento de los procesos administrativos en los establecimientos de salud.

De igual forma, la falta de corrección de estas exclusiones compromete la coherencia y legitimidad de la política pública de nombramiento progresivo impulsada por el Estado, al no garantizar que dicha medida alcance

efectivamente a todos los trabajadores que cumplen con los requisitos establecidos.

En ese sentido, el problema identificado puede ser definido como la exclusión injustificada de trabajadores administrativos del sector salud del proceso de nombramiento regulado por la Ley N° 32059, debido a errores materiales y omisiones administrativas no imputables a los servidores, lo cual genera inequidad en el empleo público, afecta derechos laborales y debilita la eficiencia del sistema de salud.

IV. ANÁLISIS DE LA NECESIDAD, VIABILIDAD Y OPORTUNIDAD DE LA PROPUESTA

4.1 Necesidad de la intervención legislativa

La presente iniciativa legislativa resulta necesaria debido a la existencia de una problemática concreta no resuelta en el proceso de nombramiento del personal administrativo del sector salud, regulado por la Ley N° 32059, en el cual un grupo de trabajadores fue excluido por causas no imputables a su voluntad.

Si bien la normativa vigente estableció criterios y procedimientos para el acceso al nombramiento, no contempló mecanismos correctivos suficientes para subsanar errores materiales o deficiencias administrativas producidas durante su implementación. Esta omisión ha generado una situación de inequidad en el acceso al empleo público estable, afectando a trabajadores que cumplen funciones permanentes y que reúnen los requisitos sustantivos exigidos por la ley.

En ese contexto, la intervención legislativa se justifica en la necesidad de corregir dichas distorsiones, garantizando el principio de igualdad ante la ley, el acceso equitativo a los derechos laborales y la coherencia en la aplicación de las políticas públicas en materia de gestión de recursos humanos en el sector salud.

Asimismo, la medida contribuye a fortalecer la institucionalidad del sistema de salud, al promover la estabilidad laboral del personal administrativo, lo que redundará en una mejora en la eficiencia de la gestión pública y en la continuidad de los servicios.

4.2 Viabilidad de la propuesta

La propuesta legislativa es viable desde el punto de vista jurídico, administrativo y presupuestal.

a) Viabilidad jurídica:

La iniciativa se enmarca dentro de las competencias del Congreso de la República para legislar en materia de organización del Estado, régimen laboral público y gestión presupuestaria. Asimismo, no contraviene principios constitucionales ni disposiciones legales vigentes, sino que, por el contrario, busca hacer efectivos derechos fundamentales como la igualdad ante la ley, el derecho al trabajo y el principio de meritocracia en el acceso al empleo público.

Cabe precisar que la propuesta tiene carácter excepcional y correctivo, lo cual la hace compatible con el ordenamiento jurídico, en tanto no genera un régimen permanente ni altera de manera estructural las reglas del acceso al servicio civil.

b) Viabilidad administrativa:

Desde el punto de vista administrativo, la implementación de la medida es factible, toda vez que las entidades del sector salud cuentan con la información necesaria para identificar a los trabajadores que fueron excluidos por errores materiales u omisiones en el registro administrativo. Asimismo, existen sistemas como el AIRHSP que permiten verificar la situación laboral de los servidores, facilitando la ejecución del proceso de nombramiento.

Adicionalmente, la experiencia adquirida en la implementación del proceso anterior constituye un insumo relevante que permitirá optimizar los procedimientos y evitar nuevas contingencias administrativas.

c) Viabilidad presupuestal:

En el aspecto presupuestal, la medida no genera una carga significativa adicional para el erario público, en tanto se refiere a trabajadores que ya vienen percibiendo remuneraciones bajo el régimen CAS. El cambio de régimen laboral no implica la creación de nuevas plazas, sino la formalización de vínculos laborales existentes.

En ese sentido, el impacto fiscal es limitado y previsible, pudiendo ser absorbido de manera progresiva por el presupuesto institucional del sector salud, en concordancia con los principios de equilibrio y sostenibilidad fiscal.

4.3 Oportunidad de la propuesta

La iniciativa resulta oportuna en el contexto actual, dado que permite corregir de manera inmediata las distorsiones generadas en la implementación del proceso de nombramiento regulado por la Ley N° 32059.

La oportunidad de la medida radica en que se plantea dentro del marco de la Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2026, lo que permite establecer una habilitación normativa específica y temporal para atender esta problemática sin afectar la programación multianual del gasto público.

Asimismo, su aprobación contribuirá a fortalecer la legitimidad de las políticas públicas orientadas a la formalización del empleo en el sector salud, evitando conflictos laborales, demandas judiciales y situaciones de incertidumbre que podrían afectar la continuidad de los servicios.

Finalmente, la intervención legislativa en este momento permite consolidar el proceso de ordenamiento del recurso humano en el sector salud, garantizando que los beneficios del nombramiento alcancen efectivamente a todos los trabajadores que cumplen con los requisitos establecidos, en condiciones de equidad y justicia.

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

La iniciativa legislativa no modifica la norma Constitucional y la vigencia de la presente propuesta legislativa generará efectos específicos, puntuales y acotados en el ordenamiento jurídico nacional, principalmente en materia de gestión de recursos humanos en el sector público y, en particular, en el sector salud.

5.1 Modificación expresa de la legislación vigente

La iniciativa plantea la modificación del literal p) del párrafo 8.1 del artículo 8 de la Ley N° 32513, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2026, incorporando una excepción que permita el nombramiento del personal administrativo del Ministerio de Salud que fue excluido del proceso regulado por la Ley N° 32059 por causas no imputables a su voluntad.

En ese sentido, el efecto normativo es directo y específico, en tanto introduce una habilitación legal excepcional dentro de una norma de carácter anual, sin alterar la estructura general del régimen presupuestario ni las reglas generales de acceso al empleo público.

5.2 Efectos sobre el régimen del empleo público

La norma tendrá un impacto positivo en el proceso de formalización del empleo público, al permitir la incorporación a un régimen laboral estable de trabajadores que actualmente se encuentran bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057 (CAS), pese a desempeñar funciones de carácter permanente.

Este efecto contribuye a:

- Reducir la precariedad laboral en el sector salud.
- Fortalecer el principio de meritocracia, al garantizar que el acceso al nombramiento se base en el cumplimiento de requisitos sustantivos y no en factores administrativos ajenos al trabajador.
- Promover la estabilidad laboral como elemento clave para la eficiencia de la gestión pública.

Cabe precisar que la medida no genera una modificación estructural del régimen CAS ni del sistema de servicio civil, sino que se limita a un supuesto excepcional de regularización laboral.

5.3 Efectos sobre la gestión administrativa del sector salud

La vigencia de la norma permitirá fortalecer la gestión administrativa en las entidades del sector salud, al consolidar equipos de trabajo con mayor estabilidad y experiencia institucional.

Entre los principales efectos se encuentran:

- Mejora en la continuidad de los procesos administrativos.
- Reducción de la rotación de personal.
- Mayor eficiencia en la ejecución del gasto público.
- Fortalecimiento de los sistemas de control interno y gestión institucional.

En ese sentido, la norma no solo tiene un impacto laboral, sino también organizacional y funcional en el sistema de salud.

5.4 Efectos en la seguridad jurídica y reducción de conflictos

La propuesta contribuirá a reforzar la seguridad jurídica, al corregir situaciones de exclusión generadas por errores administrativos, evitando interpretaciones restrictivas o arbitrarias de la normativa vigente.

Asimismo, se prevé una reducción de la conflictividad laboral y de la judicialización de estos casos, al brindar una solución normativa clara a una problemática que podría generar demandas contencioso-administrativas o procesos constitucionales.

5.5 Carácter excepcional y no expansivo de la medida

Es importante señalar que la norma tiene un carácter excepcional, temporal y no expansivo, en tanto se aplica exclusivamente a los trabajadores que fueron

excluidos del proceso de nombramiento regulado por la Ley N° 32059 por causas no imputables a su voluntad.

Por ello:

- No constituye un precedente para procesos generales de nombramiento.
- No habilita ingresos indiscriminados al sector público.
- No altera las reglas generales del sistema de servicio civil.

Su alcance se encuentra claramente delimitado, lo que garantiza su compatibilidad con el ordenamiento jurídico y con los principios de sostenibilidad fiscal.

5.6 Compatibilidad con el ordenamiento jurídico vigente

Finalmente, la norma es plenamente compatible con el sistema jurídico nacional, en tanto:

- Respeto el principio de jerarquía normativa.
- Se enmarca dentro de las competencias del Poder Legislativo.
- No contraviene disposiciones constitucionales ni legales vigentes.
- Refuerza principios fundamentales como la igualdad, la razonabilidad y la eficiencia administrativa.

En síntesis, la vigencia de la norma producirá efectos positivos, focalizados y coherentes con el ordenamiento jurídico, orientados a corregir una situación de inequidad en el empleo público, fortalecer la gestión del sector salud y garantizar la correcta aplicación de la política pública de nombramiento.

VI. ANÁLISIS COSTO BENEFICIO

El presente análisis tiene por finalidad evaluar los impactos económicos, sociales y administrativos derivados de la aprobación de la propuesta legislativa, considerando tanto los costos asociados como los beneficios esperados, a efectos de determinar su conveniencia y sostenibilidad.

6.1 Identificación de costos

La implementación de la medida propuesta no implica la creación de nuevas plazas ni el ingreso de nuevo personal al sector público, sino la regularización de la situación laboral de trabajadores que actualmente se encuentran contratados bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057 (CAS). En ese sentido, los costos asociados son limitados y previsibles.

a) Costos directos:

- Incremento progresivo de obligaciones laborales derivadas del cambio de régimen, tales como compensación por tiempo de servicios (CTS) y gratificaciones.
- Adecuación administrativa de los registros de personal en las entidades del sector salud.

b) Costos indirectos:

- Eventual incremento marginal del gasto en planillas en el corto plazo.
- Costos operativos vinculados a la implementación del proceso de nombramiento (evaluación, validación y formalización administrativa).

Cabe señalar que estos costos son acotados, toda vez que corresponden a trabajadores que ya perciben remuneraciones del Estado, por lo que no representan un incremento sustancial del gasto público.

6.2 Identificación de beneficios

La aprobación de la propuesta generará beneficios significativos en distintos niveles:

a) Beneficios económicos:

- Optimización del gasto público mediante la reducción de la rotación de personal.
- Disminución de costos asociados a procesos de contratación recurrentes.
- Mayor eficiencia en la gestión administrativa, lo que se traduce en mejor ejecución presupuestal.

b) Beneficios sociales:

- Mejora en las condiciones laborales del personal administrativo del sector salud.
- Reducción de la precariedad laboral y fortalecimiento de la estabilidad en el empleo.
- Incremento de la motivación y productividad del personal.

c) Beneficios institucionales:

- Fortalecimiento de la capacidad operativa de las entidades del sector salud.

- Continuidad en la gestión administrativa y preservación del conocimiento institucional.
- Mejora en la calidad de los servicios públicos de salud, de manera indirecta.

d) Beneficios jurídicos:

- Reducción de la conflictividad laboral.
- Disminución de procesos judiciales contra el Estado.
- Fortalecimiento de la seguridad jurídica y la confianza en las políticas públicas.

6.3 Análisis comparativo costo – beneficio

Concepto	Costo	Beneficio
Impacto Fiscal	Incremento marginal y progresivo del gasto en planillas	Uso más eficiente del presupuesto y reducción de costos por rotación
Gestión Administrativa	Costos de implementación y adecuación	Mayor eficiencia continuidad y fortalecimiento institucional
Impacto laboral	Reconocimiento de mayores derechos laborales	Estabilidad laboral, motivación y mejora del desempeño
Impacto jurídico	No genera costo significativo	Reducción de procesos judiciales y mayor seguridad jurídica

6.4 Evaluación de sostenibilidad

Desde una perspectiva fiscal, la propuesta es sostenible, ya que:

- No implica la creación de nuevas plazas presupuestadas.
- Se basa en la regularización de relaciones laborales existentes.
- Puede ser implementada de manera progresiva, permitiendo su absorción dentro del presupuesto institucional del sector salud.

Asimismo, el impacto económico es compensado por los beneficios en eficiencia administrativa y reducción de costos indirectos, lo que contribuye al equilibrio fiscal en el mediano plazo.

6.5 Conclusión

El análisis costo–beneficio evidencia que los beneficios derivados de la aprobación de la propuesta superan ampliamente los costos asociados a su implementación.

La medida no solo es económicamente viable, sino también socialmente necesaria e institucionalmente conveniente, en tanto contribuye a corregir una situación de inequidad, fortalecer la gestión pública y garantizar la adecuada aplicación de una política de formalización del empleo en el sector salud.

En consecuencia, la propuesta resulta eficiente, sostenible y altamente beneficiosa para el Estado y la sociedad.

VII. RELACIÓN DE LA PROPUESTA CON LAS POLÍTICAS DE ESTADO DEL ACUERDO NACIONAL

La presente propuesta legislativa guarda coherencia con las políticas de Estado contenidas en el Acuerdo Nacional, en tanto contribuye al fortalecimiento de la institucionalidad democrática, la equidad en el empleo público y la mejora de los servicios del Estado, particularmente en el sector salud.

Política de Estado 2: Democracia y Estado de Derecho, la cual promueve el fortalecimiento de las instituciones públicas, la vigencia de los derechos fundamentales y el respeto al principio de igualdad ante la ley. En ese sentido, la propuesta busca corregir una situación de exclusión injustificada de trabajadores del sector salud, garantizando un tratamiento equitativo y conforme a los principios constitucionales.

Política de Estado 13: Acceso universal a los servicios de salud y a la seguridad social, en tanto contribuye indirectamente a mejorar la calidad y continuidad de los servicios de salud, mediante el fortalecimiento del recurso humano administrativo, que cumple un rol fundamental en la gestión y sostenibilidad del sistema sanitario.

Política de Estado 14: Acceso al empleo pleno, digno y productivo, al promover la formalización laboral y la estabilidad en el empleo público, garantizando condiciones laborales más justas para los trabajadores del sector salud que desempeñan funciones permanentes bajo regímenes temporales.

Política de Estado 24: Afirmación de un Estado eficiente y transparente, al fortalecer la gestión de los recursos humanos en el sector público, mejorar la eficiencia administrativa y reducir la discrecionalidad derivada de errores u omisiones en los procesos de gestión.

En síntesis, la propuesta legislativa se encuentra plenamente alineada con los lineamientos estratégicos del Acuerdo Nacional, en tanto promueve la equidad, la eficiencia del Estado, la estabilidad laboral y el fortalecimiento del sistema de salud, contribuyendo al desarrollo institucional y al bienestar de la población.