

PROYECTO DE LEY Nro.

LEY QUE INCORPORA AL RÉGIMEN LABORAL DEL DECRETO LEGISLATIVO 728, A PLAZO INDETERMINADO, A LOS TRABAJADORES QUE PRESTARON SERVICIOS A ESSALUD DURANTE LA EMERGENCIA SANITARIA A TRAVES DE EMPRESAS SERVICES O DE INTERMEDIACIÓN LABORAL

Los congresistas de la República que suscriben, integrantes del **Grupo Parlamentario Somos Perú**, a iniciativa del Congresista **HÉCTOR VALER PINTO** representante de Lima Metropolitana, ejerciendo el derecho de iniciativa legislativa que le confiere los artículos 102° y 107° de la Constitución Política del Perú, y conforme a lo establecido en el Artículo 67°, 75° y 76° del Reglamento del Congreso de la República, presentan la siguiente propuesta legislativa.

EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA;

Ha dado la ley siguiente:

FÓRMULA LEGAL

LEY QUE INCORPORA AL RÉGIMEN LABORAL DEL DECRETO LEGISLATIVO 728, A PLAZO INDETERMINADO, A LOS TRABAJADORES QUE PRESTARON SERVICIOS A ESSALUD DURANTE LA EMERGENCIA SANITARIA A TRAVES DE EMPRESAS SERVICES O DE INTERMEDIACIÓN LABORAL

Artículo 1. Objeto de la ley

La presente ley tiene por objeto reconocer y regularizar la relación laboral directa y a plazo indeterminado entre el Seguro Social de Salud (EsSalud), para aquellas personas que, durante la emergencia sanitaria por el COVID-19, prestaron servicios personales de carácter asistencial o administrativo mediante modalidades de intermediación laboral o tercerización, en condiciones de subordinación y continuidad.

Artículo 2. Finalidad

La presente norma tiene por finalidad garantizar el reconocimiento de derechos laborales y la estabilidad en el empleo de los trabajadores que, pese a estar bajo esquemas indirectos, realizaron labores subordinadas y continuas en EsSalud durante la emergencia sanitaria.

Artículo 3. Ámbito de aplicación

Son beneficiarios de la presente ley quienes cumplan con los siguientes requisitos:

- a) Haber prestado servicios personales para EsSalud, de manera continua o acumulada, por un periodo mínimo de doce (12) meses.
- b) Haber laborado en la emergencia sanitaria, entre el 11 de marzo de 2020 hasta el 25 de mayo de 2023.
- c) Haber desarrollado funciones asistenciales o administrativas dentro de instalaciones o dependencias de EsSalud.
- d) Haber estado vinculados mediante empresas services o de intermediación laboral.
- e) Acreditar indicios razonables de subordinación, tales como: cumplimiento de horario, supervisión directa, integración a equipos de trabajo institucionales o uso de recursos de EsSalud.

Artículo 4. Reconocimiento de la relación laboral

El reconocimiento de la relación laboral se realiza previa verificación individual, conforme al principio de primacía de la realidad y no genera efectos retroactivos en materia remunerativa ni reconocimiento automático de antigüedad, sin perjuicio de los beneficios expresamente previstos en la presente ley.

Artículo 5. Proceso excepcional de incorporación

Se dispone, de manera excepcional, el reconocimiento de una relación laboral directa bajo el régimen del Decreto Legislativo 728, configurándose un contrato de trabajo a plazo indeterminado.

Este reconocimiento tiene carácter prospectivo, iniciándose desde la fecha de incorporación efectiva, sin efectos retroactivos en cuanto a antigüedad.

Artículo 6. Incorporación progresiva

EsSalud implementará la incorporación de los trabajadores comprendidos en la

presente ley en forma progresiva, en un plazo máximo de ciento ochenta (180) días calendario desde la aprobación del padrón definitivo.

La incorporación se realizará respetando las funciones desempeñadas durante la pandemia, la equivalencia remunerativa conforme a la escala institucional y la continuidad operativa del servicio.

Artículo 7. Padrón de beneficiarios

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) es responsable de elaborar y aprobar el padrón de beneficiarios en un plazo máximo de ciento veinte (120) días calendario desde la entrada en vigencia de la presente ley, pudiendo dictar las disposiciones complementarias necesarias. Asimismo, designará a cinco (5) ex trabajadores comprendidos en la presente ley como veedores del proceso.

Para tal efecto, el MTPE seguirá el siguiente procedimiento:

a) Información base:

Utilizará la relación de contratos de intermediación y tercerización laboral de EsSalud comprendidos entre el 11 de marzo de 2020 y el 25 de mayo de 2023, así como la información de planillas electrónicas de los trabajadores registrados por las empresas intermediarias o tercerizadoras.

b) Verificación de prestación de servicios:

Acreditará la prestación efectiva mediante registros de asistencia, declaraciones juradas de empleadores y trabajadores, y otros medios probatorios pertinentes.

c) Padrón preliminar:

Publicará un padrón preliminar de beneficiarios y otorgará un plazo de quince (15) días calendario para la presentación de solicitudes de incorporación de trabajadores no incluidos.

d) Evaluación y resolución de solicitudes:

Evaluará las solicitudes recibidas y emitirá resolución administrativa en un plazo máximo de veinte (20) días calendario.

e) Recursos administrativos:

Proceden los recursos de reconsideración y apelación dentro de cinco (5) días hábiles, los cuales serán resueltos en un plazo máximo de veinte (20) días calendario por la Dirección General de Trabajo del MTPE.

f) Padrón definitivo:

Aprobará y publicará el padrón definitivo dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la resolución de los recursos administrativos.

Artículo 8. Régimen excepcional

La presente ley constituye una excepción debidamente justificada al acceso mediante concurso público, en atención a las condiciones extraordinarias en las que se prestaron los servicios durante la emergencia sanitaria por Covid 19 y, no genera precedente para otros procesos de incorporación al empleo público.

Artículo 9. Financiamiento

La implementación se financia con cargo al presupuesto institucional de EsSalud, sin demandar recursos adicionales al Tesoro Público.

EsSalud deberá presentar un plan de ordenamiento presupuestal que incluya: la reducción progresiva de servicios tercerizados, la proyección de costos y ahorros y la sostenibilidad financiera de la medida.

Artículo 10. Igualdad de beneficios económicos

Los trabajadores incorporados tendrán derecho a percibir los beneficios económicos extraordinarios que se otorgaron al personal directo durante la emergencia sanitaria, en condiciones de igualdad.

Artículo 11. Reconocimiento en caso de trabajadores fallecidos.

Cuando el trabajador comprendido en la presente ley hubiera fallecido durante la emergencia sanitaria o a consecuencia de las labores realizadas en dicho periodo, los beneficios económicos generados a su favor podrán ser percibidos por sus herederos legales.

Para acceder a dichos beneficios, los herederos deberán acreditar su calidad conforme a la legislación civil vigente. Este reconocimiento se limita únicamente a los conceptos económicos devengados, sin que implique el otorgamiento de derechos adicionales, efectos retroactivos distintos a los establecidos en la presente ley, ni la posibilidad de incorporación al régimen laboral previsto.

Artículo 12. Tercerización

Se prohíbe la tercerización o intermediación laboral en actividades permanentes vinculadas al objeto principal de EsSalud cuando impliquen desnaturalización del vínculo laboral, conforme a la normativa vigente.



CONGRESISTA HÉCTOR VALER PINTO

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”
“Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia”

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA FINAL

ÚNICA. Vigencia

La presente ley entra en vigencia al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial El Peruano.

Lima, abril 2026.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

I. FUNDAMENTOS DE LA PROPUESTA

1.1. Contexto histórico y necesidad de la intervención legislativa

La emergencia sanitaria declarada a consecuencia del COVID-19 constituyó uno de los escenarios más críticos enfrentados por el Estado peruano en las últimas décadas, afectando de manera significativa al sistema de salud, en particular al Seguro Social de Salud (EsSalud). La pandemia generó un incremento sostenido de la demanda de servicios, evidenciando la insuficiencia de personal y las limitaciones de los mecanismos de contratación existentes.

En dicho contexto, se adoptaron medidas extraordinarias, entre ellas la contratación indirecta mediante intermediación y tercerización, con la finalidad de garantizar la continuidad de los servicios esenciales. Si bien estas medidas permitieron atender necesidades inmediatas, también generaron efectos estructurales adversos en términos de estabilidad laboral y reconocimiento de derechos.

En efecto, se identificó un grupo significativo de trabajadores que, pese a desempeñar funciones permanentes y esenciales dentro de EsSalud, prestaron servicios bajo esquemas contractuales indirectos, en condiciones de subordinación y continuidad, sin el reconocimiento formal de una relación laboral directa.

Esta situación generó una evidente desigualdad respecto del personal contratado directamente, afectando derechos laborales fundamentales. En ese sentido, resulta necesaria una intervención legislativa orientada a corregir dicha situación excepcional.

Por ello, la presente iniciativa tiene por objeto reconocer y regularizar la relación laboral de estos trabajadores, garantizando condiciones de trabajo dignas y fortaleciendo la capacidad operativa del sistema de salud. Asimismo, precisa que se trata de una medida de carácter excepcional, derivada de circunstancias extraordinarias y debidamente acreditadas.

1.2. *Fundamento constitucional y jurídico*

a) *Derecho al trabajo digno*

El artículo 22 de la Constitución Política del Perú establece que el trabajo es un derecho y un deber fundamental, base del bienestar social y medio de realización personal. Este mandato no solo implica el acceso al empleo, sino también la garantía de condiciones laborales dignas, equitativas y estables.

La ausencia de reconocimiento formal de una relación laboral directa, pese a la prestación efectiva de servicios, configura una situación de desprotección incompatible con este principio

b) *Principio de igualdad ante la ley*

El artículo 2 inciso 2 de la Constitución Política del Estado consagra el derecho a la igualdad y prohíbe toda forma de discriminación arbitraria.

Durante la emergencia sanitaria se configuró una distinción injustificada entre dos grupos de trabajadores que realizaban funciones equivalentes:

- Personal con vínculo laboral directo con EsSalud.
- Personal contratado mediante intermediación o tercerización.

Dicha distinción carece de justificación objetiva, en tanto ambos grupos realizaban funciones equivalentes bajo condiciones similares, lo que configura una situación de desigualdad que esta ley busca corregir.

c) *Principio de primacía de la realidad*

En el ámbito laboral, este principio establece que, en caso de discrepancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de los documentos formales, prevalece la realidad de los hechos.

En el presente caso, los trabajadores:

- Prestaban servicios personales y continuos.
- Cumplían horarios y funciones equivalentes a los del personal directo.
- Estaban sujetos a subordinación funcional dentro de EsSalud.

Por tanto, existía materialmente una relación laboral directa, aunque formalmente se encubría mediante contratos indirectos; hecho que justifica plenamente la regularización de sus derechos.

d) Sustento internacional

La presente ley es coherente con los compromisos internacionales que obligan al Estado peruano a garantizar derechos laborales efectivos y prevenir la discriminación. Entre éstos podemos mencionar:

- Al Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (art. 6), que reconoce el derecho al trabajo digno y condiciones equitativas.
- La Convención Americana sobre Derechos Humanos (art. 26), que promueve la igualdad y no discriminación en el ámbito laboral.
- Los Convenios de la OIT sobre trabajo digno, igualdad de oportunidades y remuneración, y sobre la eliminación de toda forma de discriminación en el empleo.

Estos instrumentos refuerzan la obligación del Estado de adoptar medidas progresivas y efectivas para proteger los derechos de trabajadores que desempeñan funciones esenciales, incluso en situaciones extraordinarias.

1.3. Aspecto social y humano

Más allá del análisis jurídico, esta ley tiene un fuerte fundamento social y humanitario. Los trabajadores bajo intermediación sostuvieron la prestación de servicios hospitalarios en condiciones extremas, enfrentando riesgos sanitarios significativos, jornadas prolongadas y exposición directa a pacientes críticos, muchas veces sin la protección y reconocimiento adecuados.

Su labor fue determinante para la continuidad del sistema de salud, la atención de pacientes en situación crítica y la mitigación de la crisis sanitaria. Sin embargo, sus derechos y esfuerzos no fueron reconocidos en igualdad de condiciones respecto del personal formalmente contratado.

En esa línea, la presente ley busca:

- Reconocer institucional su aporte.
- Corregir una situación de inequidad.

- Fortalecer el vínculo entre el Estado y quienes sostuvieron servicios esenciales.

El Estado no sólo debe garantizar derechos, sino también reconocer el esfuerzo extraordinario de los trabajadores tercerizados que brindaron sus servicios en momentos críticos.

1.4. Sobre el reconocimiento de beneficios a favor de herederos

El reconocimiento de beneficios económicos a los herederos de los trabajadores fallecidos durante la emergencia sanitaria responde a un criterio elemental de justicia y coherencia del Estado frente a una situación extraordinaria.

Durante la pandemia, muchas personas que prestaban servicios en EsSalud –*aun sin un vínculo laboral formal*– sumieron labores esenciales en condiciones de alto riesgo, exponiendo su salud y su vida para sostener el funcionamiento del sistema sanitario. En varios casos, este esfuerzo tuvo consecuencias irreparables. Frente a ello, no resulta razonable que los derechos económicos generados por su trabajo queden sin reconocimiento o no puedan ser percibidos por sus familias.

Esta medida no crea beneficios nuevos ni excepcionales, sino que permite que los derechos ya generados por el trabajador formen parte de su herencia, conforme a las reglas generales del ordenamiento jurídico. De este modo, se evita trasladar a sus familiares las consecuencias de una situación de desprotección que no les es imputable.

Asimismo, la disposición recoge un enfoque de equidad y de trato digno, al reconocer que quienes estuvieron en iguales condiciones de trabajo no deben recibir un trato distinto por el solo hecho de haber fallecido antes de ver reconocidos sus derechos.

El alcance de este reconocimiento es específico y limitado a los beneficios económicos devengados, lo que asegura un adecuado equilibrio entre justicia social y sostenibilidad de la medida. En ese sentido, su incorporación en la norma contribuye a dar una respuesta más completa y humana a los efectos de la emergencia sanitaria.

1.5. Argumentación sobre la medida excepcional

El ordenamiento jurídico peruano reconoce que el acceso al empleo público se rige por el principio del concurso, pero permite excepciones legítimas

cuando concurren circunstancias extraordinarias y objetivas debidamente justificadas.

En este caso, se presentan hechos plenamente acreditados, conforme se detalla a continuación:

- Emergencia sanitaria de alcance nacional.
- Prestación de servicios esenciales.
- Exposición a riesgos de la vida y salud.
- Necesidad urgente de continuidad del servicio público.

En tal contexto, la medida propuesta no constituye un ingreso arbitrario al empleo público, sino un mecanismo de regularización de relaciones laborales existentes, sustentado en hechos plausibles y verificables.

Asimismo, el Tribunal Constitucional ha reconocido que el principio de meritocracia no es absoluto, pudiendo flexibilizarse en supuestos excepcionales orientados a la protección de derechos fundamentales.

1.6. Sustento económico y eficiencia del gasto público

Desde una perspectiva económica, la medida es viable y razonable, en tanto que en la práctica el modelo de contratación mediante terceros ha demostrado mayores costos operativos, menor estabilidad del personal e ineficiencias administrativas.

Diversos análisis han evidenciado que la tercerización genera sobrecostos significativos, sin mejorar la calidad del servicio. En esa línea, la contratación directa reducirá costos a mediano plazo, mejorando la eficiencia institucional y a su vez se aprovechará del personal ya capacitado.

Por ello, la ley no solo representaría un impacto social positivo, sino también un efecto favorable en la gestión del gasto público.

1.7. Impacto en el sistema de salud

El fortalecimiento del recurso humano es un elemento clave para mejorar la calidad del servicio de salud. Por ello, la incorporación de estos trabajadores conforme al objeto de la presente ley permitirá: reducir brechas de personal, mejorar tiempos de atención, incrementar la continuidad del servicio y

fortalecer la capacidad operativa de EsSalud, con los consecuentes beneficios que ello representará para millones de asegurados.

1.8. Seguridad jurídica y delimitación del alcance

Esta iniciativa establece criterios claros para evitar interpretaciones extensivas o arbitrarias, pues delimita a los beneficiarios, teniendo en cuenta lo siguiente:

- Periodo específico (haber laborado en emergencia sanitaria).
- Tipo de contratación (intermediación/tercerización).
- Naturaleza de funciones (asistenciales o administrativos).
- Verificación mediante padrón.

Esto garantiza predictibilidad y seguridad jurídica.

1.9. Enfoque de derechos y rol del Estado

El Estado, en su condición de Estado social y democrático de derecho, tiene la obligación de garantizar condiciones laborales dignas, evitar la precarización del empleo y proteger a quienes presten servicios esenciales como los que se brindan en el sector de salud.

Esta ley se enmarca en un enfoque de derechos humanos, priorizando la dignidad del trabajador por encima de formalismos contractuales.

1.10. Justificación de la propuesta

La presente propuesta legislativa constituye una respuesta necesaria frente a una situación excepcional que no puede ser ignorada.

Durante la emergencia sanitaria, numerosos trabajadores sostuvieron el funcionamiento de EsSalud realizando labores permanentes, bajo subordinación y en condiciones equivalentes al personal directo, pero sin el reconocimiento ni la protección que les correspondía.

No se trata únicamente de un tema legal, sino de una cuestión de coherencia y justicia. Mientras el sistema de salud dependía de su trabajo para responder a una crisis sin precedentes, estos trabajadores asumieron responsabilidades y riesgos reales, aunque su vínculo formal no reflejara esa realidad. Mantener esa situación en el tiempo implicaría validar una desigualdad que se originó en un contexto excepcional.

Por ello, la iniciativa busca corregir esta brecha mediante el reconocimiento de su relación laboral y su incorporación a un régimen que garantice estabilidad y derechos, sin que ello constituya un beneficio arbitrario, sino una respuesta legítima, necesaria y proporcional frente a una situación excepcional que permitirá lo siguiente: corregir desigualdades estructurales en la contratación de personal de salud, reconocer y proteger el esfuerzo de trabajadores esenciales, fortalecer la capacidad operativa de EsSalud y reafirmar el compromiso del Estado con la justicia social y la protección de derecho fundamentales, lo cual no es otra cosa que reordenar una situación que, en la práctica, ya existía, alineando la formalidad con la realidad del trabajo efectivamente realizado; de ahí que la presente ley se encuentra justificada.

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

La vigencia de la presente ley produce efectos concretos y delimitados dentro del ordenamiento jurídico nacional, orientados a corregir una situación excepcional, sin modificar los fundamentos del régimen laboral público.

En primer término, la norma prevé la incorporación de un grupo específico de trabajadores al régimen laboral del Decreto Legislativo 728, reconociendo una relación laboral que en los hechos ya existía bajo condiciones de subordinación y continuidad. Este reconocimiento no supone la creación de un nuevo régimen, sino la aplicación de uno ya vigente a un caso particular claramente definido.

En segundo lugar, se contempla una excepción debidamente sustentada al principio de acceso al empleo público mediante concurso, en atención al contexto extraordinario de la emergencia sanitaria. Dicha excepción no afecta el principio meritocrático, dado que responde a una circunstancia única, objetiva y no extensible a otros supuestos.

De igual forma, la norma refuerza el principio de primacía de la realidad en el ámbito laboral, adecuando el marco formal a las condiciones reales en que se prestaron los servicios. Con ello, se contribuye a la coherencia del sistema jurídico y se evita la continuidad de prácticas que distorsionan la naturaleza de las relaciones laborales.

Asimismo, la ley impulsa una disminución progresiva del uso de la tercerización en actividades permanentes vinculadas a la función principal de EsSalud, favoreciendo mejores condiciones laborales y una gestión

institucional más eficiente, sin contradecir la normativa vigente, sino delimitando su aplicación en contextos específicos.

Por todo ello, la norma no genera incompatibilidades con la legislación nacional, sino que la complementa y fortalece, brindando una respuesta jurídica razonable frente a una situación de carácter excepcional.

Además, la iniciativa se encuentra plenamente alineada con las disposiciones contenidas en la Constitución Política del Perú, que en su artículo 2 inciso 2) reconoce el derecho a la igualdad y prohíbe toda forma de discriminación arbitraria.

Del mismo modo, la propuesta se ajusta a lo regulado en el artículo 22 de la Carta Fundamental, que reconoce el trabajo como un deber y un derecho fundamental, base de bienestar social y medio de realización personal, siendo que dicho mandato exige no solo el acceso al empleo, sino también garantiza condiciones laborales dignas, equitativas y estables; más aún, si agrega en su artículo 23, penúltimo párrafo, que *“Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador”*.

III. ANÁLISIS COSTOS – BENEFICIO

La presente propuesta legislativa ha sido diseñada considerando un equilibrio razonable entre el impacto económico que implica su implementación y los beneficios sociales, institucionales y operativos que generará en el corto, mediano y largo plazo.

1. Costos de implementación

La aplicación de la ley supone principalmente los siguientes costos:

- *Incremento en el gasto de personal.* La incorporación de los trabajadores al régimen del Decreto Legislativo 728 implicará el reconocimiento de remuneraciones, beneficios sociales y demás derechos laborales propios de dicho régimen.
- *Gastos administrativos.* Será necesario destinar recursos para la elaboración del padrón de beneficiarios, la validación de la información, la atención de solicitudes y la formalización de los vínculos laborales, tanto por parte del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo como de EsSalud.

- *Reordenamiento presupuestal.* EsSalud deberá ajustar progresivamente su estructura de gastos para integrar al nuevo personal, asegurando la sostenibilidad financiera de la medida.

No obstante, es importante resaltar que estos costos no representan una carga completamente adicional, ya que actualmente existen recursos destinados a la contratación de servicios mediante terceros.

2. Beneficios de la propuesta

Los beneficios que se desprenden de la norma son diversos y, en conjunto, superan los costos previstos:

- *Uso más eficiente de los recursos públicos.* La disminución gradual de la tercerización permitirá reducir gastos asociados a intermediarios, favoreciendo una gestión más directa y eficiente del presupuesto.
- *Mayor estabilidad y rendimiento del personal.* La formalización del vínculo laboral fortalece el compromiso de los trabajadores, reduce la rotación y mejora el desempeño, lo que repercute positivamente en la calidad del servicio.
- *Continuidad del servicio de salud.* Se mantiene en funciones a personal que ya cuenta con experiencia y conocimiento del sistema, evitando costos adicionales en capacitación y adaptación.
- *Prevención de conflictos legales.* Al regularizar la situación laboral, se disminuye el riesgo de litigios y contingencias judiciales que podrían generar mayores costos al Estado.
- *Mejora en las condiciones de vida.* Se garantiza el acceso a derechos laborales y seguridad social, lo que impacta favorablemente en el bienestar de los trabajadores y sus familias.

3. Evaluación global

En términos generales, la medida resulta sostenible y razonable. Aunque implica una inversión inicial, esta se compensa con ahorros futuros, mejoras en la gestión institucional y un impacto social positivo en beneficio de millones de asegurados.

En esa línea, la propuesta no solo permite corregir una situación de

desigualdad, sino que también contribuye a optimizar la gestión del recurso humano en el sector salud, fortaleciendo la capacidad del Estado para brindar servicios de calidad a la población.

IV. VINCULACIÓN CON LA AGENDA LEGISLATIVA Y CON LAS POLÍTICAS DEL ACUERDO NACIONAL

Vinculación con la Agenda Legislativa

La presente iniciativa tiene coherencia con los objetivos de la **Agenda Legislativa para el Periodo Anual de Sesiones 2024-2025**, particularmente en los siguientes objetivos:

- **Objetivo II. DESARROLLO CON EQUIDAD Y JUSTICIA SOCIAL**, Política de Estado 11: **“PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES SIN DISCRIMINACIÓN”**, tema 31: *“Acciones del estado contra la discriminación y la inequidad social”* y, Política de Estado 14: **“ACCESO AL EMPLEO PLENO, DIGNO Y PRODUCTIVO”**, tema 63: *“Equiparación de derechos laborales”*.
- **Objetivo IV. AFIRMACIÓN DE UN ESTADO EFICIENTE Y TRANSPARENTE**, Política de Estado 24: **“AFIRMACIÓN DE UN ESTADO EFICIENTE Y TRANSPARENTE”**, tema 92: *“Modernización y eficiencia de la gestión del Estado y la administración pública”*.

Vinculación con el Acuerdo Nacional

La presente iniciativa se enmarca en el Segundo y Cuarto Objetivo del Acuerdo Nacional, conforme se precisa a continuación:

- Objetivo II. **“DESARROLLO CON EQUIDAD Y JUSTICIA SOCIAL”**, particularmente en las siguientes Políticas de Estado:
 - Política de Estado 11, denominada **“PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES SIN DISCRIMINACIÓN”**, que señala:
“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”

(...).

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. [...]*”

- Política de Estado 14, denominada **“ACCESO AL EMPLEO PLENO, DIGNO Y PRODUCTIVO”**, que prevé:

“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 (...).

Con este objetivo el Estado: “[...] (b) *Contará con normas que promuevan la formalización del empleo digno y productivo a través del diálogo social directo. [...]* (i) *Fomentará la eliminación de la brecha de extrema desigualdad entre los que perciben más ingresos y los que perciben menos. [...]* (l) *Garantizará la aplicación del principio de igual remuneración por trabajo de igual valor, sin discriminación por motivos (...) de cualquier otra índole. [...]*”.

- Objetivo IV. **“AFIRMACIÓN DE UN ESTADO EFICIENTE, TRANSPARENTE Y DESCENTRALIZADO”**, sustancialmente en la siguiente Política de Estado:

- Políticas de Estado 24, denominada **“AFIRMACIÓN DE UN ESTADO EFICIENTE Y TRANSPARENTE”**, que establece:

“Nos comprometemos a construir y mantener un Estado eficiente, eficaz, moderno y transparente al servicio de las personas y de sus derechos y que promueva el desarrollo y buen funcionamiento del mercado y de los servicios públicos.

Nos comprometemos también a que el Estado atienda las demandas de la población y asegure su participación en la gestión

de políticas públicas y sociales, así como la regulación de los servicios públicos en los tres niveles del gobierno. Garantiza una adecuada representación y defensa de los usuarios de estos servicios (...).”

Con este objetivo el Estado: (a) Incrementará la cobertura, calidad y celeridad de la atención de trámites, así como de la provisión y prestación de los servicios públicos, para lo que establecerá y evaluará periódicamente los estándares básicos de los servicios que el Estado garantiza a la población. [...] (g) *Reducirá los costos de acceso a los bienes y servicios públicos [...]* (h) *Revalorará y fortalecerá la carrera pública promoviendo el ingreso y la permanencia de los servidores que demuestren alta competencia y solvencia moral”.*

En esa línea, esta iniciativa legislativa constituye un instrumento orientado a hacer efectivos dichos compromisos nacionales, transformando las declaraciones en medidas concretas que permitan reducir una de las brechas más sensibles y urgentes que afronta el país en el sector salud.

Lima, abril de 2026.