



**PROYECTO DE LEY QUE AUTORIZA EL
NOMBRAMIENTO EXCEPCIONAL DEL
PERSONAL ADMINISTRATIVO CONTRATADO
BAJO EL RÉGIMEN DEL DECRETO
LEGISLATIVO N° 1057 - CAS DEL SECTOR
SALUD QUE FUE EXCLUIDO DEL PROCESO
DE NOMBRAMIENTO REGULADO POR LA
LEY N° 32059**

Los congresistas de la República que suscriben, a iniciativa del Congresista de la República WILSON RUSBEL QUISPE MAMANI, en ejercicio del derecho de iniciativa legislativa que les confiere el artículo 107 de la Constitución Política del Perú, y de conformidad con los artículos 67, 74, 75 y 76 del Reglamento del Congreso de la República, proponen el siguiente PROYECTO DE LEY:

FÓRMULA LEGAL

El Congreso de la República;

Ha dado la siguiente Ley:

**LEY QUE AUTORIZA EL NOMBRAMIENTO EXCEPCIONAL DEL PERSONAL
ADMINISTRATIVO CONTRATADO BAJO EL RÉGIMEN DEL DECRETO
LEGISLATIVO N° 1057 - CAS DEL SECTOR SALUD QUE FUE EXCLUIDO DEL
PROCESO DE NOMBRAMIENTO REGULADO POR LA LEY N° 32059**

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. Objeto de la Ley

La presente Ley tiene por objeto establecer medidas excepcionales, de carácter transitorio, para el nombramiento del personal administrativo contratado bajo el régimen del Contrato Administrativo de Servicios Decreto Legislativo N° 1057 - CAS. en el sector salud, que no cumplió con uno o más de los requisitos establecidos en el Decreto Supremo N° 006-2025-SA.

Artículo 2. Finalidad de la Ley

La presente Ley tiene por finalidad reconocer su labor continua, garantizar la continuidad de los servicios administrativos en salud y fortalecer el sistema sanitario nacional, el personal administrativo sea reconocido excepcionalmente que tenían vínculo laboral con el Ministerio de Salud al 14 de junio de 2024, y que fue excluido de la Ley N° 32059

Artículo 3. Ámbito de aplicación

La presente ley se aplica al personal administrativo bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057 - CAS que:

- a) Prestaba servicios en el Ministerio de Salud, Gobiernos Regionales y sus unidades ejecutoras.
- b) Tenía vínculo laboral vigente al 14 de junio de 2024;
- c) Fue excluido de los procesos de nombramiento realizados bajo la Ley N° 32059 y Decreto Supremo N° 006-2025-S.A.

Artículo 4. Nombramiento excepcional

Autorizar el nombramiento progresivo del personal administrativo comprendido en el Decreto Legislativo 1057 del Ministerio de Salud, sus organismos públicos y los gobiernos regionales, conforme a lo autorizado por la Ley N° 32059 y Decreto Supremo N° 006-2025-S.A.

Artículo 5. Requisitos excepcionales para el nombramiento

De manera excepcional y por única vez, el personal administrativo del Decreto Legislativo N° 1057 - CAS. podrá ser considerado para nombramiento si cumple con los siguientes requisitos:

- a) Vínculo laboral con el Ministerio de Salud al 14 de junio de 2024, vigencia de la Ley N° 32059.
- b) No contar con sanciones administrativas graves ni antecedentes penales o judiciales.
- c) Contar con título de Profesionales, técnicos y auxiliares administrativos bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057, Decreto Legislativo que regula el régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios.

Artículo 6. Trámite y procedimiento

El Ministerio de Salud, con apoyo de SERVIR y el Ministerio de Economía y Finanzas (MEF):

- a) Determinará la lista de trabajadores beneficiarios;
- b) Publicará los listados preliminares y definitivos;
- c) Otorgará las resoluciones de nombramiento dentro de los 30 días calendario siguientes a la entrada en vigencia de la presente ley.

Artículo 7. Beneficios laborales

Los trabajadores comprendidos en la presente ley gozarán de:

- a) Estabilidad laboral conforme al régimen del Decreto Legislativo N° 726;
- b) Todos los derechos sociales establecidos por la normativa laboral vigente, incluyendo CTS, vacaciones, 25 y 30 años y otros aplicables a la Ley.

Artículo 8. Incorporación del literal q) en el numeral 8.1 del artículo 8 de la Ley 32513, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2026

Se incorpora el literal q) del párrafo 8.1 del artículo 8 de la Ley 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 y el nombramiento, salvo en los supuestos siguientes:

(...)

- q) Se autoriza, de manera excepcional, el nombramiento progresivo 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, Decreto Legislativo que regula el régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios, que a la entrada en vigor de la Ley N° 32059 mantenía vínculo laboral con dichas entidades, que tenían vínculo laboral con el Ministerio de Salud al 14 de junio de 2024 y que fueron excluidos del proceso de nombramiento autorizado por la citada ley y regulado por el Decreto Supremo N° 006-2025-SA, por razones vinculadas al tiempo de servicios, ausencia de registro en el Aplicativo Informático para el Registro Centralizado de Planillas y de Datos de los Recursos Humanos del Sector Público – AIRHSP u otras situaciones relacionadas con el proceso de inscripción.

Para tal efecto, el Ministerio de Salud, en coordinación con el Ministerio de Economía y Finanzas y la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, determina la nómina de personal CAS administrativos beneficiarios y las condiciones para la implementación del proceso de nombramiento.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

PRIMERO: Financiamiento

La implementación de la presente ley se financia con cargo al presupuesto institucional de las entidades involucradas, Ministerio de Salud.

SEGUNDO: Reglamento

El Poder Ejecutivo emitirá, en un plazo no mayor de 30 días hábiles, el Reglamento de la presente ley para su ejecución.

TERCERO: Vigencia

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



Firmado digitalmente por:
LIMACHI QUISPE Nieves
Esmeralda FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 17/04/2026 11:33:34-0500



Firmado digitalmente por:
ECHEVERRIA RODRIGUEZ
Hamlet FAU 20161749126 soft
Motivo: En señal de conformidad
Fecha: 15/04/2026 13:03:22-0500



Firmado digitalmente por:
QUISPE MAMANI Wilson
Rusbel FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 26/03/2026 09:17:24-0500

Lima, 26 de marzo de 2026



Firmado digitalmente por:
SANCHEZ PALOMINO Roberto
Helbert FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 26/03/2026 15:24:16-0500



Firmado digitalmente por:
SANCHEZ PALOMINO Roberto
Helbert FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento



Firmado digitalmente por:
VILLAS MILENDEZ Bias
Marcial FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 27/03/2026 10:40:18-0500



Firmado digitalmente por:
COAYLA JUAREZ Jorge
Samuel FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 27/03/2026 11:48:44-0500

Av. Abancay 2263, 2do. Piso, Atahualpa
Oficina N° 702 – Lima - Perú
Teléfono: 311-7777 Anexo: 7295
Cel: 969550000
Correo: wquispem@congreso.gob.pe

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

I. FUNDAMENTOS DE LA PROPUESTA

El Estado peruano recurre de manera reiterada al régimen del Contrato Administrativo de Servicios - CAS regulado por el Decreto Legislativo N° 1057, como un mecanismo para cubrir necesidades de personal en diversas entidades públicas. En el sector salud, este régimen ha sido ampliamente utilizado para la contratación de personal administrativo que cumple funciones esenciales para el funcionamiento de los establecimientos de salud, tales como gestión documental, logística, recursos humanos, estadística, programación, soporte administrativo y atención al usuario.

Con el propósito de mejorar las condiciones laborales de estos trabajadores, el Congreso de la República aprobó la Ley N° 32059, que autorizó el nombramiento progresivo del personal administrativo contratado bajo el régimen CAS en el sector salud, comprendiendo al Ministerio de Salud, sus organismos públicos y los gobiernos regionales.

En cumplimiento de dicha norma, el Poder Ejecutivo aprobó el Decreto Supremo N° 006-2025-SA, mediante el cual se establecieron los lineamientos para la implementación del proceso de nombramiento del personal administrativo bajo el régimen CAS.

No obstante, durante la ejecución de este proceso se evidenció que un número considerable de trabajadores administrativos fue excluido del nombramiento, debido a diversos criterios administrativos y operativos, entre los cuales destacan:

- No cumplir con determinados requisitos de tiempo mínimo de servicios.
- No encontrarse registrados en el Aplicativo Informático para el Registro Centralizado de Planillas y de Datos de los Recursos Humanos del Sector Público - AIRHSP.
- Haber tenido desconocimiento o dificultades para participar en la etapa de inscripción del proceso.
- Errores administrativos o inconsistencias en la información registrada por las entidades.

Estas situaciones generaron que trabajadores que venían prestando servicios reales y continuos al Estado quedaran fuera del proceso de nombramiento, pese a cumplir funciones permanentes dentro del sistema de salud.

1.1. Identificación del problema

El proceso de nombramiento autorizado por la Ley N° 32059 representó un avance importante en el reconocimiento de los derechos laborales del personal administrativo del sector salud. Sin embargo, su implementación evidenció limitaciones de carácter administrativo y procedimental que derivaron en exclusiones

injustificadas de trabajadores que cumplen funciones permanentes en las instituciones de salud.

Muchos de estos trabajadores han prestado servicios durante varios años bajo contratos CAS, desarrollando labores indispensables para la gestión de los establecimientos de salud. Sin embargo, debido a criterios formales vinculados a registros administrativos o etapas procedimentales del proceso, quedaron excluidos del nombramiento.

Esta situación genera diversas consecuencias negativas:

- Mantiene condiciones de precariedad laboral en un sector fundamental para el funcionamiento del sistema sanitario.
- Produce desigualdad entre trabajadores que realizan funciones similares dentro de las mismas entidades.
- Afecta la continuidad de los servicios administrativos en los establecimientos de salud, los cuales son esenciales para el adecuado funcionamiento del sistema de atención.

En consecuencia, resulta necesario establecer un mecanismo excepcional que permita corregir estas exclusiones y reconocer la labor de los trabajadores administrativos que

1.2. Análisis de la necesidad, viabilidad y oportunidad

1.2.1. Necesidad de la intervención legislativa

La aprobación de la Ley N° 32059 representó un avance importante en el reconocimiento de los derechos laborales del personal administrativo contratado bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057 - CAS en el sector salud. Sin embargo, durante la implementación del proceso de nombramiento regulado por el Decreto Supremo N° 006-2025-SA, se evidenció que un número significativo de trabajadores administrativos fue excluido del proceso por razones de carácter administrativo o procedimental.

Entre los principales factores que generaron estas exclusiones se encuentran la falta de registro en el Aplicativo Informático para el Registro Centralizado de Planillas y de Datos de los Recursos Humanos del Sector Público - AIRHSP, el incumplimiento de determinados criterios de tiempo de servicios o el desconocimiento de la etapa de inscripción en el proceso de nombramiento.

Estas circunstancias no necesariamente reflejan la realidad laboral de los trabajadores, muchos de los cuales han venido prestando servicios de manera

continúa en el sector salud y desarrollando funciones permanentes dentro de los establecimientos de salud.

En ese sentido, resulta necesario adoptar una medida legislativa que permita corregir estas exclusiones y reconocer el aporte de dicho personal al funcionamiento del sistema sanitario.

Asimismo, la estabilidad del personal administrativo contribuye a mejorar la gestión institucional de los establecimientos de salud, lo cual repercute positivamente en la continuidad y eficiencia de los servicios de salud que se brindan a la población.

1.2.2. Viabilidad de la propuesta normativa

La propuesta resulta viable desde el punto de vista institucional, administrativo y presupuestal.

En primer lugar, la iniciativa se sustenta en un proceso de nombramiento previamente autorizado por la Ley N° 32059, por lo que la presente propuesta no crea un nuevo régimen laboral ni una política pública distinta, sino que busca ampliar de manera excepcional el alcance del proceso de nombramiento para corregir exclusiones generadas durante su implementación.

En segundo lugar, el proceso puede ser implementado por el Ministerio de Salud, en coordinación con el Ministerio de Economía y Finanzas (MEF) y la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR), entidades que ya participaron en la regulación e implementación del proceso de nombramiento anterior.

Desde el punto de vista presupuestal, la medida es viable debido a que muchos de los trabajadores comprendidos en la propuesta ya perciben remuneraciones bajo contratos CAS, por lo que el impacto fiscal adicional se encuentra principalmente vinculado a la incorporación de beneficios laborales propios del régimen laboral correspondiente, los cuales pueden ser asumidos de manera progresiva conforme a la disponibilidad presupuestal y las plazas autorizadas en las leyes anuales de presupuesto.

1.2.3. Oportunidad de la propuesta normativa

La propuesta legislativa resulta oportuna debido a que el proceso de nombramiento autorizado por la Ley N° 32059 ya se encuentra en ejecución o en fase de implementación, lo que ha permitido identificar con claridad las limitaciones y exclusiones que se produjeron durante su aplicación.

En este contexto, la intervención legislativa permite corregir oportunamente dichas situaciones antes de que se consoliden desigualdades laborales dentro del propio sector salud, evitando la coexistencia prolongada de trabajadores que desempeñan funciones similares bajo condiciones laborales diferentes.

Asimismo, la propuesta contribuye a fortalecer la gestión del recurso humano en el sector salud, especialmente en el ámbito administrativo, cuya labor es fundamental para garantizar el adecuado funcionamiento de los establecimientos de salud y la eficiencia en la prestación de los servicios sanitarios.

En consecuencia, la presente iniciativa legislativa constituye una medida razonable, necesaria y oportuna para consolidar el proceso de reconocimiento laboral del personal administrativo del sector salud, en concordancia con los principios de igualdad, continuidad del servicio público y fortalecimiento institucional.

1.3. Análisis del marco normativo

La presente iniciativa legislativa se sustenta en el siguiente marco constitucional y legal que regula el derecho a la salud, la organización del servicio público y la gestión del empleo en el Estado:

1.3.1. Constitución Política del Perú

Artículo 7. Reconoce que toda persona tiene derecho a la protección de su salud, así como el deber del Estado de garantizar condiciones que permitan el acceso oportuno y adecuado a los servicios de salud.

Este mandato constitucional exige no solo la disponibilidad de personal asistencial, sino también de una estructura administrativa eficiente que permita la adecuada gestión de los recursos del sistema sanitario.

Artículo 9. Establece que el Estado determina la política nacional de salud, siendo responsable de diseñarla, normarla y conducirla de manera descentralizada y plural. Asimismo, le corresponde supervisar su aplicación y garantizar el acceso equitativo a los servicios de salud.

En ese contexto, la adecuada gestión administrativa de los establecimientos de salud constituye un elemento indispensable para el cumplimiento de esta responsabilidad constitucional.

Artículo 11. Dispone que el Estado garantiza el libre acceso a las prestaciones de salud y de seguridad social a través de entidades públicas, privadas o mixtas, promoviendo el funcionamiento eficiente del sistema.

Para ello, resulta indispensable contar con personal administrativo calificado que permita asegurar la adecuada gestión institucional y el funcionamiento continuo de los servicios de salud.

Artículo 23. Establece que el trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado, el cual protege especialmente al trabajador y promueve condiciones que aseguren el ejercicio pleno de sus derechos laborales. Este principio orienta la adopción de medidas destinadas a garantizar condiciones laborales adecuadas y estables en el sector público.

1.3.2. Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil

Esta norma constituye el marco legal de la reforma del empleo público en el Perú y tiene como finalidad establecer un régimen basado en la meritocracia, la eficiencia y la profesionalización del servicio público.

Asimismo, promueve la igualdad de oportunidades, la estabilidad laboral y el desarrollo profesional de los servidores públicos, orientando el ordenamiento progresivo de los distintos regímenes laborales existentes en el Estado.

1.3.3. Decreto Legislativo N° 1057 – Decreto Legislativo que regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios - CAS

Establece el régimen laboral especial aplicable al personal contratado por el Estado bajo la modalidad de Contrato Administrativo de Servicios.

Este régimen fue creado como un mecanismo excepcional y temporal para permitir la contratación de personal en las entidades públicas; sin embargo, con el paso del tiempo se ha convertido en uno de los principales mecanismos de vinculación laboral en el sector público, lo que ha generado la necesidad de implementar procesos progresivos de formalización y estabilización laboral.

1.3.4. Decreto Legislativo N° 1440 – Decreto Legislativo del Sistema Nacional de Presupuesto Público

Regula la gestión presupuestaria del Estado y establece los principios que orientan la administración de los recursos públicos, tales como la sostenibilidad fiscal, la eficiencia en el gasto público y la programación multianual.

En ese marco, cualquier proceso de incorporación o nombramiento de personal en el sector público debe realizarse respetando dichos principios y dentro del equilibrio presupuestario del Estado.

1.3.5. Decreto Legislativo N° 1602

Norma que fortalece el tránsito al régimen del servicio civil y promueve el acceso meritocrático al empleo público.

Asimismo, establece mecanismos orientados al ordenamiento progresivo de los regímenes laborales del Estado, constituyendo un respaldo jurídico para los procesos de estabilización laboral y formalización del empleo público.

1.3.6. Ley N° 32059 – Ley que autoriza el nombramiento progresivo del personal administrativo contratado bajo el régimen CAS en el Ministerio de Salud

Autoriza el nombramiento progresivo de los profesionales, técnicos y auxiliares administrativos contratados bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057 en el Ministerio de Salud, sus organismos públicos y las unidades ejecutoras de salud de los gobiernos regionales.

Esta norma constituye el punto de partida del proceso de formalización laboral del personal administrativo del sector salud.

1.3.7. Ley N° 32185 – Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2025

Establece disposiciones excepcionales en materia de incorporación y nombramiento de personal en el sector público, permitiendo la implementación progresiva de procesos de formalización laboral en sectores estratégicos del Estado, entre ellos el sector salud.

1.3.8. Ley N° 32513 – Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2026

Regula las medidas en materia de incorporación y nombramiento de personal en el sector público durante el año fiscal 2026, estableciendo las excepciones que permiten la continuidad de los procesos de formalización laboral autorizados por normas especiales, como es el caso del proceso de nombramiento del personal administrativo del sector salud.

1.4. Antecedentes

La necesidad de reivindicar los derechos laborales del personal administrativo del sector salud contratado bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057 - CAS, quienes cumplieron un rol fundamental durante la emergencia sanitaria ocasionada por la pandemia de la COVID-19, motivo la presentación de iniciativas legislativas durante el presente periodo parlamentario.

Dichas propuestas buscan garantizar su estabilidad laboral mediante procesos de nombramiento progresivo y actualmente se encuentran en evaluación en las Comisiones de Salud y Población, así como en la Comisión de Presupuesto y Cuenta General de la República del Congreso.

Proyecto de Ley	Fecha de Presentación	Título	Estado	Autores
14094/2025-CR	02/03/2026	PROYECTO DE LEY QUE AUTORIZA EL NOMBRAMIENTO TOTAL (100%) DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE SALUD CONTRATADO BAJO EL RÉGIMEN DEL DECRETO LEGISLATIVO 1057	EN COMISIÓN	Reymundo Mercado, Edgard Cornelio

Fuente: Portal web del Congreso de la República.

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

La presente iniciativa legislativa modifica en ese punto el artículo 76 del TUO de la Ley de Tributación Municipal, y el artículo 17 de la Ley del Impuesto General a las Ventas y Selectivo al Consumo, los cuales son concordantes con el marco legal vigente,

la fusión de dos establecimientos sanitarios conforme lo ha dispuesto el Gobierno.

La presente iniciativa legislativa no deroga ni modifica normas del ordenamiento jurídico vigente, sino que establece una medida excepcional y de carácter transitorio destinada a ampliar el alcance del proceso de nombramiento autorizado por la Ley N° 32059, respecto del personal administrativo contratado bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057 - CAS en el sector salud que fue excluido del proceso regulado por el Decreto Supremo N° 006-2025-SA.

En ese sentido, la propuesta normativa complementa el marco legal existente, permitiendo corregir situaciones de exclusión generadas durante la implementación del proceso de nombramiento, sin alterar la estructura general del régimen de contratación administrativa de servicios ni el sistema de gestión de recursos humanos del sector público.

Asimismo, la iniciativa se articula con las disposiciones del Decreto Legislativo N° 1057, el Decreto Legislativo N° 1442 sobre gestión fiscal de los recursos humanos del sector público y las normas presupuestales vigentes, respetando los principios de sostenibilidad fiscal y progresividad en la incorporación de personal al régimen laboral correspondiente.

En consecuencia, la vigencia de la presente norma fortalece la aplicación de la Ley N° 32059, permitiendo consolidar el proceso de reconocimiento laboral del personal

administrativo del sector salud y contribuyendo a mejorar la gestión institucional y la continuidad de los servicios administrativos en los establecimientos de salud.

III. ANÁLISIS DE COSTO BENEFICIO

El análisis costo-beneficio de la presente propuesta normativa debe considerar tanto los efectos fiscales como los beneficios institucionales y sociales derivados de su implementación.

En primer lugar, la iniciativa legislativa propone el nombramiento excepcional del personal administrativo contratado bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057 - CAS en el sector salud, que fue excluido del proceso de nombramiento autorizado por la Ley N° 32059. Cabe precisar que los trabajadores comprendidos en la presente propuesta ya vienen prestando servicios en las entidades del sector salud y percibiendo remuneraciones con cargo al presupuesto institucional, por lo que la aprobación de la ley no implica la creación de nuevas plazas ni la incorporación de personal adicional al Estado.

Desde el punto de vista fiscal, el impacto presupuestal se encuentra asociado principalmente a la incorporación progresiva de determinados beneficios laborales propios del régimen laboral correspondiente, tales como la compensación por tiempo de servicios (CTS), gratificaciones y otros beneficios sociales establecidos por la normativa laboral vigente. No obstante, este impacto resulta limitado y gradual, dado que los trabajadores ya forman parte de la estructura operativa de las entidades públicas y sus remuneraciones se encuentran contempladas dentro del gasto corriente de las instituciones.

Por otro lado, los beneficios derivados de la aprobación de la presente iniciativa son significativos.

El nombramiento del personal administrativo permitirá fortalecer la gestión institucional del sector salud, garantizando mayor estabilidad laboral a trabajadores que desempeñan funciones permanentes dentro de los establecimientos de salud. Esta estabilidad contribuye a mejorar la eficiencia administrativa, reducir la rotación de personal y asegurar la continuidad de los procesos de gestión que respaldan la prestación de los servicios de salud.

Asimismo, la medida permitirá corregir situaciones de exclusión generadas durante la implementación del proceso de nombramiento regulado por la Ley N° 32059, promoviendo mayor equidad entre trabajadores que desempeñan funciones similares dentro del mismo sector.

En términos sociales, la propuesta contribuye a reducir la precariedad laboral en el sector público, reconocer la labor continua de los trabajadores administrativos del sector salud y fortalecer el sistema sanitario mediante la consolidación de su recurso humano.

En consecuencia, se concluye que los beneficios institucionales, laborales y sociales derivados de la implementación de la presente ley superan ampliamente los costos fiscales asociados, los cuales resultan acotados y pueden ser asumidos progresivamente por las entidades del sector salud conforme a su disponibilidad presupuestal.

IV. RELACIÓN CON LA AGENDA LEGISLATIVA Y LAS POLÍTICAS DE ESTADO DEL ACUERDO NACIONAL

4.1. Relación con el Acuerdo Nacional

La presente iniciativa legislativa está alineada con el Acuerdo Nacional¹ y vinculados con las Políticas de Estado siguientes:

Política 11: Promoción de la igualdad de oportunidades sin discriminación.

En esta política, el Estado se compromete a dar prioridad efectiva a la promoción de la igualdad de oportunidades, reconociendo que en nuestro país existen diversas expresiones de discriminación e inequidad social, en particular contra la mujer, la infancia, los adultos mayores, las personas integrantes de comunidades étnicas, los discapacitados y las personas desprovistas de sustento, entre otras. La reducción y posterior erradicación de estas expresiones de desigualdad requieren temporalmente de acciones afirmativas del Estado y de la sociedad, aplicando políticas y estableciendo mecanismos orientados a garantizar la igualdad de oportunidades económicas, sociales y políticas para toda la población.

Con este objetivo el Estado:

- a) Combatirá toda forma de discriminación, promoviendo la igualdad de oportunidades.
- b) Fortalecerá la participación de las mujeres como sujetos sociales y políticos que dialogan y conciertan con el estado y la sociedad civil.
- c) Fortalecerá una institución al más alto nivel del estado en su rol rector de políticas y programas para la promoción de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, es decir, equidad de género.
- d) Dará acceso equitativo a las mujeres a recursos productivos y empleo.
- e) Desarrollará sistemas que permitan proteger a niños, niñas, adolescentes, adultos mayores, mujeres responsables de hogar, personas desprovistas

¹ Las 35 Políticas de Estado del Acuerdo Nacional, <https://acuerdonacional.pe/>

de sustento, personas con discapacidad y otras personas discriminadas o excluidas.

- f) Promoverá y protegerá los derechos de los integrantes de las comunidades étnicas discriminadas, impulsando programas de desarrollo social que los favorezcan integralmente.

Política 14: Acceso al empleo pleno, digno y productivo.

En esta política, el Estado se compromete 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, en esta política, el Estado se compromete a mejorar la calidad del empleo, con ingresos y condiciones adecuadas, y acceso a la seguridad social para permitir una vida digna.

En esta política, el Estado se compromete además a fomentar el ahorro, así como la inversión privada y pública responsables, especialmente en sectores generadores de empleo sostenible.

Con este objetivo el Estado:

- a) Fomentará la concertación entre el Estado, la empresa y la educación para alentar la investigación, la innovación y el desarrollo científico, tecnológico y productivo, que permita incrementar la inversión pública y privada, el valor agregado de nuestras exportaciones y la empleabilidad de las personas, lo que supone el desarrollo continuo de sus competencias personales, técnicas y profesionales y de las condiciones laborales.
- b) Contará con normas que promuevan la formalización del empleo digno y productivo a través del diálogo social directo.
- c) Garantizará el libre ejercicio de la sindicalización a través de una Ley General del Trabajo que unifique el derecho individual y el colectivo en concordancia con los convenios internacionales de la Organización Internacional del Trabajo y otros compromisos internacionales que cautelen los derechos laborales.
- d) Desarrollará indicadores y sistemas de monitoreo que permitan establecer el impacto de las medidas económicas en el empleo.

Política 28: Plena Vigencia de la Constitución y de los Derechos Humanos y Acceso a la Justicia e Independencia Judicial.

En esta política, el Estado se compromete a garantizar el acceso universal a la justicia, la promoción de la justicia de paz y la autonomía, independencia y el

presupuesto del Poder Judicial así como regular la complementariedad entre éste y la justicia comunal. Asimismo, En esta política, el Estado se compromete a adoptar políticas que garanticen el goce y la vigencia de los derechos fundamentales establecidos en la Constitución y en los tratados internacionales sobre la materia.

Con este objetivo el Estado:

- a) Promoverá la institucionalización de un Sistema de Administración de Justicia, respetando la independencia, la autonomía y el presupuesto del Poder Judicial, el Ministerio Público, el Consejo Nacional de la Magistratura y el Tribunal Constitucional, dentro de un proceso de modernización y descentralización del Estado al servicio del ciudadano.
 - b) Promoverá la designación transparente de las autoridades judiciales, así como su valorización y permanente capacitación.
 - c) Promoverá entre la justicia comunal y el Poder Judicial una relación que respete la interculturalidad y regulará las competencias, atribuciones y limitaciones de aquélla.
 - d) Consolidará la regulación de la justicia de paz y la elección popular de los jueces de paz.
 - e) Difundirá la conciliación, la mediación, el arbitraje y en general los mecanismos alternativos de resolución de conflictos.
 - f) Adoptará medidas legales y administrativas para garantizar la vigencia y difusión de la Constitución, afianzará el respeto irrestricto de los derechos humanos y asegurará la sanción a los responsables de su violación.
 - g) Establecerá mecanismos de vigilancia al correcto funcionamiento de la administración de justicia, al respeto de los derechos humanos, así como para la erradicación de la corrupción judicial en coordinación con la sociedad civil.
- (...)

4.2. Relación con la Agenda Legislativa

La presente iniciativa legislativa está vinculada con los siguientes objetivos de la agenda legislativa:

- Política N° 11: Promoción de la igualdad de oportunidades sin discriminación.
- Política N° 14: Acceso al empleo pleno, digno y productivo.

- Política N° 28: Plena Vigencia de la constitución y de los derechos humanos y acceso a la justicia e independencia judicial.

Lima 26 de marzo de 2026