

“Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres”  
“Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia”

PROYECTO DE LEY QUE GARANTIZA EL CUMPLIMIENTO Y CONTINUIDAD DE NOMBRAMIENTO DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE SALUD AUTORIZADO EN EL LITERAL P) DEL NUMERAL 8.1 DEL ARTICULO 8 DE LA LEY N° 32513, LEY DE PRESUPUESTO DEL SECTOR PÚBLICO PARA EL AÑO FISCAL 2026.

El congresista que suscribe **Waldemar José Cerrón Rojas**, integrante del **Grupo Parlamentario Perú Libre**, en ejercicio del derecho de iniciativa legislativa previsto por el artículo 107 de la Constitución Política del Perú y según lo regulado por los artículos 22°; 75° y 76° del Reglamento del Congreso de la República, presenta a consideración del Congreso de la República el siguiente Proyecto de Ley:

### **FORMULA LEGAL**

## **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.**

### **Artículo 1. Objeto y finalidad de la Ley.**

La presente ley tiene por objeto de garantizar el cumplimiento efectivo y la continuidad del proceso de nombramiento del personal administrativo del sector 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, a fin de autorizar el nombramiento total (100%) del personal

administrativo de salud contratado bajo el régimen del decreto legislativo 1057.

### **Artículo 2. Alcance.**

La presente ley es aplicable al personal administrativo que presta servicios en las entidades del sector salud, bajo cualquier modalidad contractual vigente, que cumpla con los requisitos establecidos en la normativa correspondiente para acceder al proceso de nombramiento autorizado por la Ley N° 32513.

### **Artículo 3. Modificación de los artículos 8 de la Ley 32513, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2026.**

Se modifica el literal n) 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:  
(...).

p) El nombramiento, a partir del mes de diciembre, de hasta el 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.º 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

“Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres”  
“Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia”

puestos del personal bajo el Régimen Laboral Especial del Decreto Legislativo N° 1057 cuando el personal se registre como nombrado en el marco de lo dispuesto en el presente literal. (...).

#### **Artículo 4. Adecuación.**

El Ministerio de Salud, los gobiernos regionales y las entidades públicas comprendidas en el sector salud son responsables de garantizar el cumplimiento de la autorización de nombramiento, así como de emitir las disposiciones administrativas necesarias para su correcta implementación.

### **DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA FINAL**

#### **ÚNICA. Acciones para la implementación.**

El Poder Ejecutivo, a través del Ministerio de Salud, en coordinación con el Ministerio de Economía y Finanzas, emite las disposiciones complementarias necesarias para la adecuada aplicación de la presente ley, en un plazo no mayor de sesenta (60) días calendario contados desde su entrada en vigencia.

Lima, marzo del 2025.

## **EXPOSICIÓN DE MOTIVOS.**

### **I. FUNDAMENTOS DE LA PROPUESTA LEGISLATIVA.**

El antecedente relevante es la aprobación de la Ley N° 32499<sup>1</sup> en noviembre de 2025, norma que modificó la Ley 32185 (Presupuesto del Sector Público para 2025) a fin de autorizar el nombramiento del 100% de los profesionales de la salud, técnicos y auxiliares asistenciales del Ministerio de Salud y de los gobiernos regionales que laboran bajo el régimen CAS. En dicha ley se modifica el literal n) del numeral 8.1 del artículo 8 para permitir el nombramiento de hasta el 100% de los profesionales, técnicos y auxiliares asistenciales contratados bajo el Decreto Legislativo N° 1057 al 31 de julio de 2022.

El proceso de nombramiento en el sector salud se ha desarrollado históricamente mediante autorizaciones específicas contenidas en las leyes anuales de presupuesto público, así como a través de habilitaciones progresivas de plazas en función de la disponibilidad fiscal. En ese marco, la Ley N.° 32059 constituye una medida normativa de carácter especial que articula tres elementos fundamentales: la necesidad del servicio público, la disponibilidad presupuestaria y la gradualidad en la implementación del proceso de nombramiento. Asimismo, la jurisprudencia administrativa y constitucional peruana ha establecido de manera reiterada criterios orientados a evitar la desnaturalización del empleo temporal en el Estado, promover el ordenamiento de los regímenes laborales en la administración pública y garantizar la continuidad en la prestación de los servicios públicos. En tal contexto, la Ley N.° 32059 se enmarca dentro de una política de formalización y ordenamiento del empleo público.

<sup>1</sup> <https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2025/11/Ley-32499-LPDerecho.pdf>

**“Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres”  
“Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia”**

Bajo este entendimiento, el presente proyecto de ley tiene como finalidad autorizar, a partir de diciembre de 2026, el nombramiento de hasta el cien por ciento (100%) del personal administrativo — profesionales, técnicos y auxiliares— del Ministerio de Salud, de sus organismos públicos y de las unidades ejecutoras de salud de los gobiernos regionales, comprendidos en el ámbito de la Ley N° 32059, Ley que autoriza el nombramiento progresivo del personal administrativo sujeto al régimen del Decreto Legislativo N° 1057 (CAS) en el Ministerio de Salud, sus organismos públicos y los gobiernos regionales.

Cabe precisar que el personal administrativo del sector salud desempeña funciones esenciales vinculadas a la logística hospitalaria, el abastecimiento institucional, la gestión documental, así como a los procesos presupuestales y de administración de recursos humanos. La ausencia de estabilidad laboral en este personal incide directamente en la eficiencia operativa de los establecimientos de salud y en la adecuada prestación del servicio sanitario.

En el ámbito sanitario, esta problemática adquiere especial relevancia, toda vez que la atención oportuna a los usuarios no depende exclusivamente del personal asistencial, sino también de un componente administrativo especializado encargado de planificar, gestionar recursos, adquirir bienes y servicios, administrar la logística, gestionar la infraestructura, procesar información institucional y garantizar el adecuado funcionamiento de hospitales, institutos y redes de atención.

De acuerdo con los lineamientos emitidos por el Poder Ejecutivo, las funciones administrativas comprenden, entre otras, la planificación institucional, la gestión financiera y presupuestaria, la logística, la gestión de recursos humanos, la administración patrimonial, el soporte informático y la organización documental. El personal que

“Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres”  
“Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia”

desarrolla estas funciones constituye un soporte indispensable para asegurar la continuidad, eficiencia y sostenibilidad del servicio público de salud, razón por la cual no resulta compatible que permanezca bajo esquemas de contratación de carácter precario.

En este contexto, la Ley N.º 32059, promulgada en el año 2024, dio inicio al proceso de nombramiento progresivo del personal administrativo contratado bajo el régimen CAS en el Ministerio de Salud, sus organismos públicos y las unidades ejecutoras de salud de los gobiernos regionales, estableciendo así un primer paso en la consolidación de un régimen laboral más estable y ordenado dentro del sector salud

En el marco de la implementación de la Ley N.º 32059, el Poder Ejecutivo aprobó los *Lineamientos para el nombramiento del personal administrativo del sector salud* mediante el Decreto Supremo N.º 006-2025-SA. Dichos lineamientos tienen por finalidad establecer los criterios y procedimientos aplicables al proceso de selección y nombramiento, de manera que este contribuya al fortalecimiento de la gestión administrativa de los establecimientos de salud y coadyuve al cumplimiento de las políticas públicas en materia sanitaria.

Asimismo, la norma establece que el proceso de nombramiento comprende al personal administrativo del Ministerio de Salud, sus organismos públicos adscritos y las unidades ejecutoras de salud de los gobiernos regionales, siempre que cumplan con determinadas condiciones, entre ellas: encontrarse registrados en el Aplicativo Informático para el Registro Centralizado de Planillas y de Datos de los Recursos Humanos del Sector Público (AIRHSP), acreditar un mínimo de dos años de servicios continuos o tres años discontinuos, y desempeñar funciones de naturaleza administrativa. Se excluye expresamente de este proceso al personal que realiza funciones

asistenciales, así como a quienes no cumplan con los requisitos de antigüedad establecidos.

Del mismo modo, el decreto supremo define la función administrativa como el conjunto de actividades orientadas a la planificación, organización, dirección y control de labores de apoyo institucional, comprendiendo áreas como logística, informática, gestión financiera y administración de recursos humanos.

Finalmente, los lineamientos precisan que el personal que resulte nombrado será incorporado al régimen de la carrera administrativa regulado por el Decreto Legislativo N° 276, marco normativo que regula la carrera administrativa en el sector público.

## **II. IDENTIFICACIÓN DEL PROBLEMA.**

La Ley N.º 32059 constituye una política pública inicial orientada a otorgar estabilidad laboral y fortalecer la profesionalización de la gestión administrativa en el sector salud. No obstante, su implementación establece una progresividad limitada, al disponer un avance anual de hasta el 25 % del personal administrativo susceptible de nombramiento. Esta gradualidad implica que un número significativo de trabajadores administrativos continúe durante varios años bajo condiciones de contratación precaria mientras se completa el proceso, situación que puede generar desigualdades y tensiones respecto del principio de igualdad ante la ley.

Si bien la aprobación de los lineamientos correspondientes ha permitido ordenar y sistematizar el procedimiento de nombramiento, su aplicación también ha evidenciado determinadas limitaciones. En particular, el avance del 25 % ejecutado durante el año 2024 y el 25 % programado para el año 2025 resulta insuficiente para atender la demanda de estabilidad laboral de la totalidad del personal administrativo comprendido en el ámbito de la norma.

**“Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres”  
“Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia”**

La prolongación del régimen de contratación administrativa de servicios (CAS) genera efectos adversos en la gestión institucional, tales como alta rotación de personal, pérdida de capital humano especializado, desmotivación laboral y dificultades en la planificación de los recursos humanos. Estas circunstancias inciden directamente en la eficiencia de los servicios de salud, en la medida en que la gestión administrativa es la que permite viabilizar procesos esenciales como la adquisición de insumos médicos, la contratación de servicios, la administración de tecnologías sanitarias y la programación presupuestaria.

En contraste, la reciente aprobación de la Ley N° 32499, orientada al personal asistencial del sector salud, evidencia que el Estado puede autorizar procesos de nombramiento de mayor alcance cuando se reconoce que la precariedad laboral compromete la calidad y continuidad de la prestación del servicio público.

En ese contexto, la presente iniciativa plantea que, a partir del año 2026, se autorice el nombramiento del cien por ciento (100 %) del personal administrativo que cumpla con los requisitos establecidos en la Ley N° 32059, para lo cual se propone efectuar las adecuaciones correspondientes en la Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2026.

Esta medida tiene como finalidad culminar el proceso de nombramiento progresivo iniciado en el año 2024, evitando tratamientos diferenciados entre el personal asistencial y administrativo, y contribuyendo al fortalecimiento de la capacidad de gestión institucional en el sector salud.

La propuesta comprende al personal administrativo profesional, técnico y auxiliar que presta servicios en las unidades ejecutoras del Ministerio de Salud y de sus organismos públicos, así como en las unidades ejecutoras de salud de los gobiernos regionales, quienes desempeñan funciones fundamentales para el funcionamiento

“Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres”  
“Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia”

adecuado de los establecimientos de salud y para la continuidad de la gestión sanitaria.

*Progresividad de nombramiento del personal administrativo Ministerio de Salud, sus organismos públicos y de las unidades ejecutoras de salud de los gobiernos regionales*

Grupo Ocupacional	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4	Total
Profesional Administrativo	912	1,105	1,142	1,328	4,487
técnico Administrativo	2,659	2,770	2,741	2,009	10,179
Auxiliar Administrativo	1,748	1,604	1,570	1,154	6,076
Total general	5,319	5,479	5,453	4,491	20,742

Las unidades ejecutoras del Ministerio de Salud y de sus organismos públicos, así como las unidades ejecutoras de salud de los gobiernos regionales, podrán contar con personal administrativo profesional, técnico y auxiliar que ya mantiene vínculo laboral con dichas entidades, circunstancia que favorece su adecuada integración institucional y continuidad en el desempeño de sus funciones.

Asimismo, la medida propuesta no contraviene los principios constitucionales en materia presupuestaria, de conformidad con la interpretación desarrollada por el Tribunal Constitucional respecto del artículo 79 de la Constitución Política del Perú, el cual establece límites a la iniciativa legislativa en materia de gasto público.

Al respecto, el Tribunal Constitucional ha precisado que la correcta interpretación de dicha disposición debe realizarse a partir de una lectura sistemática y armónica del texto constitucional, teniendo en cuenta su ubicación dentro del conjunto de normas vinculadas al régimen del presupuesto público. En esa línea, en la **Sentencia N.º 0018-2021-PI/TC**, el Tribunal ha señalado que el análisis del artículo 79 debe efectuarse considerando las normas de desarrollo del sistema presupuestario y el principio de equilibrio fiscal.

En consecuencia, la citada prohibición no impide que los congresistas presenten iniciativas legislativas que puedan constituir una base normativa para la adopción de decisiones presupuestarias posteriores

por parte del Poder Ejecutivo, en el marco de sus competencias constitucionales. Ello implica que el Ejecutivo podrá, de considerarlo pertinente, incorporar en la Ley de Presupuesto del Sector Público correspondiente las partidas necesarias para la implementación de dichas disposiciones legales.

Por tanto, mientras una iniciativa legislativa no genere un gasto público de ejecución inmediata imputable a la Ley de Presupuesto Anual vigente, ni altere el equilibrio previamente establecido entre ingresos y egresos para el respectivo año fiscal, no se configura una vulneración del artículo 79 de la Constitución Política. En ese sentido, la propuesta normativa resulta compatible con el marco constitucional que regula la iniciativa legislativa y la disciplina presupuestaria del Estado.

### III. ANÁLISIS DE LA NECESIDAD Y VIABILIDAD.

La aprobación de una ley que autorice el nombramiento del cien por ciento (100 %) del personal administrativo contratado bajo el régimen CAS implicará realizar adecuaciones específicas a la normativa vigente, particularmente mediante la modificación del literal p) del numeral 8.1 del artículo 8 de la Ley de Presupuesto del Sector Público correspondiente al Año Fiscal 2026.

**En primer término**, la propuesta normativa ratifica y amplía el proceso de progresividad establecido por la Ley N.º 32059. Dicha ley dispuso, en su artículo 2, un cronograma de nombramiento gradual equivalente al 25% anual del personal administrativo comprendido en su ámbito. Con la autorización del nombramiento del 100%, la nueva ley dejaría sin efecto dicho cronograma para el personal que cumpla con los requisitos de tiempo de servicios y registro en el AIRHSP, permitiendo acelerar su incorporación a la carrera administrativa sin necesidad de esperar a la culminación del proceso programado para años posteriores. Esta modificación se encuentra dentro de las

“Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres”  
“Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia”

competencias del Congreso de la República para aprobar normas que modifiquen o complementen la Ley de Presupuesto, especialmente cuando ello se orienta a corregir situaciones de desigualdad y garantizar derechos laborales.

**En segundo lugar**, uno de los efectos inmediatos de la medida será la adecuación del Cuadro de Asignación de Personal (CAP) y del Presupuesto Analítico de Personal (PAP) de cada entidad o unidad ejecutora. La Ley N° 32059 ya faculta a las entidades del sector salud a realizar las modificaciones correspondientes en dichos instrumentos de gestión para viabilizar los procesos de nombramiento. La nueva disposición mantendría este marco, dado que el **nombramiento total supone la conversión de plazas ocupadas bajo el régimen CAS en plazas orgánicas de la carrera administrativa**. Cabe precisar que esta adecuación no implica un incremento en el número de trabajadores, por lo que no se generará duplicidad de plazas ni expansión de la planilla estatal.<sup>2</sup>

**En tercer lugar**, la norma tendrá una interacción directa con el Decreto Legislativo N° 276, que regula el régimen de la carrera administrativa en el sector público. En virtud de esta disposición, el personal administrativo contratado bajo el régimen CAS que cumpla con los requisitos establecidos **será incorporado a la carrera administrativa**, adquiriendo los derechos y obligaciones propios de dicho régimen, entre ellos la **estabilidad laboral, la compensación por tiempo de servicios y la remuneración conforme a la escala establecida en el CAP**.

Asimismo, la propuesta normativa **complementará los lineamientos aprobados mediante el Decreto Supremo N.° 006-2025-SA**, que regula los criterios, procedimientos y definiciones aplicables al proceso de nombramiento del personal administrativo del sector

<sup>2</sup> <https://busquedas.elperuano.pe/dispositivo/NL/2297823-3>

salud. En caso resulte necesario, el **Poder Ejecutivo deberá adecuar o actualizar dichos lineamientos** a fin de armonizarlos con el nuevo alcance del proceso de nombramiento.

De igual manera, la iniciativa tendrá incidencia en el **régimen de contratación administrativa de servicios (CAS)** y en el marco de la normativa laboral del sector público. Si bien este régimen fue concebido inicialmente como un mecanismo de contratación temporal, en la práctica se ha convertido en una de las principales modalidades de vinculación laboral en el Estado, generando en muchos casos **situaciones de precariedad laboral**. En ese contexto, la propuesta legislativa se inscribe dentro de un proceso de **reordenamiento del empleo público**, al disponer el nombramiento total del personal administrativo del sector salud y avanzar progresivamente hacia la reducción de la dependencia del régimen CAS.

Desde una perspectiva institucional, la medida también contribuirá a **mejorar las condiciones laborales, la estabilidad y la motivación del personal administrativo**, lo cual incide positivamente en el clima organizacional y en la calidad del servicio brindado a los usuarios del sistema de salud. En el ámbito de los derechos laborales, la iniciativa busca **corregir situaciones de tratamiento diferenciado entre trabajadores que desempeñan funciones similares y cuentan con antigüedad comparable, pero que se encuentran sujetos a distintos tipos de contratación**. El principio de **igualdad ante la ley** exige que, habiéndose autorizado previamente el nombramiento del cien por ciento del personal asistencial del sector salud, se evalúe otorgar un tratamiento equivalente al personal administrativo que cumple funciones esenciales para el funcionamiento del sistema sanitario.

Adicionalmente, la medida se orienta a **fortalecer el proceso de formalización del empleo en el sector público**, contribuyendo a

“Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres”  
“Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia”

reducir las brechas de precariedad laboral que han persistido en determinadas áreas de la administración estatal, en concordancia con los compromisos internacionales asumidos por el Perú en materia de derechos laborales.

Finalmente, cabe señalar que la **agenda legislativa del Congreso de la República para el periodo 2025–2026** ha priorizado iniciativas orientadas a **garantizar derechos laborales, fortalecer el sistema de salud y mejorar la calidad de los servicios públicos**. En ese marco, diversas comisiones parlamentarias han promovido propuestas destinadas a reducir la precariedad laboral en el Estado y asegurar la sostenibilidad institucional de dichas medidas.

**Se tiene como antecedente relevante es la Ley N° 32499**, mediante la cual el Congreso autorizó el **nombramiento del 100 % del personal asistencial del sector salud**,<sup>3</sup> constituyendo un precedente de hacer justicia social de este parlamento legislativo a demandas sociales prioritarias. En ese contexto, la presente iniciativa orientada al nombramiento del **100 % del personal administrativo** se alinea con dichas prioridades, al buscar **cerrar la brecha pendiente en el sector salud y consolidar el proceso de fortalecimiento del empleo público en la administración estatal**.

#### IV. MARCO NORMATIVO.

##### **Constitución Política del Perú.**

Artículo 7: reconoce el derecho de toda persona a la protección de la salud.

El Artículo 9, señala: Que el Estado es responsable de diseñar y conducir la política nacional de salud y garantizar acceso equitativo a los servicios.

<sup>3</sup> <https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2025/11/Ley-32499-LPDerecho.pdf>

“Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres”  
“Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia”

El Artículo 11: Garantiza el acceso a prestaciones de salud mediante entidades públicas y privadas.<sup>4</sup>

La Ley N° 32059 – Ley que autoriza el nombramiento del personal administrativo de salud y sus organismos públicos a nivel nacional.

Decreto Legislativo 1602: Fortalece el tránsito al régimen del servicio civil y promueve el acceso meritocrático. Esto constituye respaldo jurídico para procesos de estabilización y ordenamiento del empleo público.<sup>5</sup>

La Ley N° 32513 - Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2026.

## V. EFECTOS EN LA LEGISLACIÓN NACIONAL.

La presente propuesta legislativa **no contraviene la Constitución Política del Perú ni el marco jurídico vigente**; por el contrario, tiene como finalidad **fortalecer los derechos laborales del personal administrativo del sector salud**, un grupo de trabajadores que desempeñó un rol fundamental durante la emergencia sanitaria ocasionada por la pandemia de COVID-19. Si bien su labor no siempre ha sido visibilizada en la misma medida que la del personal asistencial, su participación resultó esencial para garantizar la continuidad de los servicios de salud, contribuyendo de manera efectiva a la gestión institucional y al funcionamiento operativo de los establecimientos sanitarios.

En ese contexto, la autorización del **nombramiento del cien por ciento (100 %) del personal administrativo del sector salud** se orienta a reconocer dicha contribución y a **garantizar condiciones adecuadas de estabilidad laboral y seguridad institucional**, lo cual repercute positivamente en el bienestar emocional y profesional de los

<sup>4</sup> [https://www.congreso.gob.pe/Docs/DGP/Comisiones/files/constitucion\\_\(mayo\\_2021\).pdf](https://www.congreso.gob.pe/Docs/DGP/Comisiones/files/constitucion_(mayo_2021).pdf)

<sup>5</sup> <https://busquedas.elperuano.pe/dispositivo/NL/2297823-3>

trabajadores y en la eficiencia de la gestión pública en materia sanitaria.

Asimismo, es importante precisar que esta modificación normativa **no implica la creación de nuevas plazas ni el incremento de la planilla estatal**, sino que se limita a **regularizar la situación laboral de trabajadores que actualmente prestan servicios dentro de la estructura orgánica de las entidades del sector salud**, desempeñando funciones permanentes necesarias para el adecuado funcionamiento de dichas instituciones.

## VI. ANÁLISIS COSTO BENEFICIO.

El análisis costo-beneficio de la medida debe considerar tanto los impactos fiscales como los beneficios para el servicio de salud y la sociedad. Se parte del principio de progresividad de los derechos laborales: el Estado debe adoptar medidas para que los trabajadores accedan de manera plena a la estabilidad laboral y a la protección social. El nombramiento del 100 % de los trabajadores administrativos que actualmente laboran bajo el régimen CAS implica reconocerles los beneficios del régimen de carrera, como la compensación por tiempo de servicios (CTS), las gratificaciones y la asignación por escolaridad. Este impacto, sin embargo, no es nuevo: los trabajadores ya perciben remuneraciones mensuales y la conversión de sus contratos no genera incrementos en la planilla salvo la CTS y otros beneficios. En el caso del personal de salud, la Comisión de Presupuesto determinó que el costo diferencial para nombrar al 100 % de los trabajadores asistenciales (9 361 beneficiarios) ascendía a 36,1 millones de soles por dos meses, equivalente al 1,41 % de la reserva de contingencia. Aunque no existe un cálculo oficial para el personal administrativo, se estima que el número de trabajadores administrativos es menor que el de asistenciales; por tanto, el costo diferencial sería similar o inferior. El

“Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres”  
“Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia”

proyecto de ley autoriza al Ministerio de Economía y Finanzas a realizar modificaciones presupuestarias a favor del Ministerio de Salud y los gobiernos regionales para financiar la medida, siguiendo el precedente de la Ley 32059.

El beneficio principal es la profesionalización y estabilidad del personal administrativo en el sector salud. Un trabajador con estabilidad laboral tiene incentivos para desarrollar capacidades, conocer los procesos institucionales y planificar a largo plazo. Esto reduce la rotación de personal, disminuye los costos de inducción y capacitación y fortalece la memoria institucional. Las funciones de logística, presupuesto, recursos humanos e informática requieren experiencia y continuidad; cuando los trabajadores se encuentran en constante incertidumbre por la renovación de sus contratos, la eficiencia disminuye y se generan retrasos en la adquisición de medicamentos, equipos y servicios esenciales. El nombramiento al 100 % permitirá consolidar equipos administrativos comprometidos con la mejora continua y la innovación. La estabilidad laboral también favorece la modernización de la gestión pública. Al quedar incorporados a la carrera administrativa (Decreto Legislativo N° 276), los trabajadores estarán sujetos a procesos de evaluación del desempeño, capacitación continua y ascenso. Esto permite introducir estándares de meritocracia, incentiva la capacitación y facilita la movilidad horizontal y vertical dentro de la institución.

## **VII. EN RELACIÓN A LA AGENDA LEGISLATIVA.**

La presente propuesta legislativa **se encuentra alineada y resulta coherente con la Agenda Legislativa del Período Anual de Sesiones 2024-2025**, aprobada mediante **Resolución Legislativa N° 006-2024-2025-CR** y publicada en el diario oficial **El Peruano**. Dicho instrumento establece y organiza las prioridades normativas del Congreso de la República, en

“Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres”  
“Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia”

concordancia con los **objetivos y políticas de Estado**, orientando la labor legislativa hacia la atención de las principales demandas del país.<sup>6</sup>

En ese marco, la presente iniciativa **se inscribe dentro de los lineamientos prioritarios de la agenda parlamentaria**, al promover el fortalecimiento del sector salud y el reconocimiento de los derechos laborales de los trabajadores vinculados a la prestación de servicios públicos esenciales.

Asimismo, la propuesta contribuye a la **consolidación de un enfoque integral e interdisciplinario en la formulación de políticas públicas**, orientado a la protección del **derecho fundamental a la salud y al bienestar de la población**, en armonía con las prioridades legislativas nacionales vigentes. De esta manera, la iniciativa legislativa busca reforzar la capacidad institucional del sistema de salud y garantizar condiciones adecuadas para la continuidad y calidad de los servicios que se brindan a la ciudadanía.

**La Política de Estado 12** Que promueve la modernización del Estado y la transparencia – se relaciona con el fortalecimiento de la gestión administrativa y la profesionalización de los servidores públicos. El nombramiento de los trabajadores administrativos contribuye a modernizar la gestión institucional, pues los incorpora a un régimen de carrera que exige meritocracia, evaluación de desempeño y estándares de servicio. Asimismo, apoya la Política 23 sobre promoción de la ciencia y la tecnología, ya que muchos trabajadores administrativos están vinculados a áreas de sistemas de información y estadísticas.

**Política de Estado 13.** El Acceso universal a la salud. El Acuerdo Nacional establece que el Estado se compromete a asegurar el acceso universal a servicios de salud de calidad y promover la formación y capacitación de recursos humanos en salud, incrementando el presupuesto y mejorando la distribución del personal. La gestión

<sup>6</sup> <https://www.congreso.gob.pe/Docs/DGP/DIDP/agenda2024/files/rlc-06-24-25.pdf>

“Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres”  
“Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia”

administrativa es un componente esencial de dicho objetivo: sin una logística eficiente, una programación presupuestaria adecuada y una gestión de recursos humanos estable, el acceso universal no es posible. La propuesta de nombramiento total permite fortalecer la administración de los establecimientos de salud, garantizar la sostenibilidad de los programas y asegurar que los recursos lleguen oportunamente a los usuarios.

**Política de Estado 14** El Acceso al empleo pleno, digno y productivo. El Acuerdo Nacional también señala que el Estado debe promover el acceso al empleo digno y productivo, formalizando el empleo y garantizando igualdad de remuneración por trabajo de igual valor. El régimen CAS se ha convertido en un régimen permanente que no ofrece estabilidad ni todos los derechos laborales. La medida propuesta responde a esta política: formaliza a los trabajadores administrativos, garantiza la igualdad salarial y reconoce su aporte al sistema de salud. Asimismo, fomenta la profesionalización y la capacitación continua, elementos que promueven un empleo productivo y digno.

## VIII. EN RELACIÓN AL ACUERDO NACIONAL.

La presente iniciativa legislativa, se enmarca dentro del marco jurídico nacional y se encuentra alineado con los lineamientos de las políticas sectoriales del Estado establecidos en el Acuerdo Nacional, así como con lo dispuesto en los **Capítulos I y II de la Constitución Política del Perú**, que reconocen los derechos fundamentales de la persona y los principios rectores del orden constitucional.

En el ámbito del debate parlamentario actual, diversas iniciativas legislativas relacionadas con la incorporación progresiva de los trabajadores contratados bajo el régimen CAS al régimen del Servicio Civil, la regulación de la negociación colectiva en el sector público y

**“Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres”  
“Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia”**

la reforma de las escalas remunerativas en el Estado vienen siendo evaluadas en las comisiones ordinarias y en el Pleno del Congreso.

En ese contexto, el proyecto de ley sustentado en la presente exposición de motivos complementa dichas iniciativas, al plantear una medida concreta y focalizada en el sector salud, donde el personal administrativo desempeña un rol estratégico para la gestión institucional y la continuidad de los servicios sanitarios. Su eventual aprobación contribuirá a fortalecer la coherencia de la agenda legislativa, demostrando que es posible avanzar en procesos de formalización laboral dentro del Estado sin comprometer la sostenibilidad fiscal.

Del mismo modo, la adopción de esta medida permitirá que el Congreso de la República exprese un reconocimiento institucional a la labor del personal administrativo del sector salud, alineando la legislación con las políticas de Estado y contribuyendo al fortalecimiento de la legitimidad de las instituciones públicas.

Finalmente, la aprobación de esta ley sentará un precedente para el desarrollo de medidas similares en otros sectores de la administración pública, en concordancia con los compromisos internacionales asumidos por el Perú en materia de trabajo decente, así como con los lineamientos de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible y sus Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). De esta manera, la iniciativa contribuye a promover un modelo de empleo público más estable, digno y acorde con los estándares internacionales de protección laboral.