



COMISIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia"

DICTAMEN RECAIDO EN EL PROYECTO DE LEY 14383/2025-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONE LA LEY QUE MODIFICA LA LEY 32566, LEY QUE AUTORIZA EL CAMBIO DE CONTRATO CAS-COVID A CONTRATO CAS EN EL SEGURO SOCIAL DE SALUD - ESSALUD.

COMISIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL Periodo Anual de Sesiones 2025-2026

Señor presidente:

Ha ingresado para dictamen de la Comisión de Trabajo y Seguridad Social, en adelante CTSS, el Proyecto de Ley 14383/2025-CR, a iniciativa de la congresista Isabel Cortez Aguirre, por el cual se propone modificar el artículo 3 de la Ley N.º 32566, con la finalidad de garantizar el acceso al cambio de contrato CAS-COVID a contrato CAS de los trabajadores del Seguro Social de Salud - ESSALUD que renunciaron por causas justificadas o que tuvieron vínculos CAS temporales posteriores.

En la segunda sesión extraordinaria semipresencial, celebrada el 5 de junio de 2026, la Comisión de Trabajo y Seguridad Social, con dispensa del trámite de sanción del acta, aprobó por mayoría el dictamen recaído en el Proyecto de Ley 14383/2025-CR que, con texto sustitutorio, propone la Ley que modifica la Ley 32566, Ley que autoriza el cambio de contrato CAS-COVID a contrato CAS en el seguro social de salud – ESSALUD. Votaron a favor los señores congresistas Alex Antonio PAREDES GONZALES, presidente, Segundo Teodomiro QUIROZ BARBOZA, vicepresidente, Edgar TELLO MONTES, secretario, María Antonieta AGÜERO GUTIÉRREZ, Sigrid Tesoro BAZÁN NARRO, Juan Bartolomé BURGOS OLIVEROS, Jorge Samuel COAYLA JUÁREZ, Elva Edhit JULÓN IRIGOÍN, Jorge MARTICORENA MENDOZA, Bernardo Jaime QUITO SARMIENTO y Elizabeth TAIPE CORONADO. Se registró el voto en abstención de la congresista Tania Estefany RAMÍREZ GARCIA. No se registraron votos en contra.

1. SITUACIÓN PROCESAL DEL PROYECTO DE LEY

1.1 Estado situacional

El Proyecto de Ley 14383/2025-CR fue presentado al Área de Trámite Documentario del Congreso de la República y decretado a la Comisión de Trabajo y Seguridad Social como comisión dictaminadora, por tratarse de una iniciativa vinculada al régimen laboral del personal contratado bajo la modalidad CAS-COVID en ESSALUD y a la regulación de las condiciones de acceso al cambio de contrato autorizado por la Ley N.º 32566.

1.2 Antecedentes parlamentarios y normativos

La iniciativa bajo estudio se ubica dentro de una línea legislativa orientada a reconocer el servicio prestado por los trabajadores del sector salud durante la emergencia sanitaria ocasionada por la COVID-19. Entre los antecedentes normativos relevantes se encuentra la Ley N.º 31539, que autorizó el cambio de contrato CAS-COVID a contrato CAS al personal asistencial de salud que cumplía determinados requisitos, y la Ley N.º 32566, que amplió dicho reconocimiento en el ámbito del Seguro Social de Salud - ESSALUD.

DICTAMEN RECAIDO EN EL PROYECTO DE LEY 14383/2025-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONE LA LEY QUE MODIFICA LA LEY 32566, LEY QUE AUTORIZA EL CAMBIO DE CONTRATO CAS-COVID A CONTRATO CAS EN EL SEGURO SOCIAL DE SALUD – ESSALUD.

No obstante, la aplicación de la Ley N.° 32566 ha evidenciado supuestos de exclusión que ameritan corrección legislativa. En particular, se han identificado restricciones vinculadas al tiempo de servicios, a la renuncia voluntaria producida durante la emergencia sanitaria por causas justificadas y a la existencia de vínculos CAS temporales posteriores, condiciones que, en ciertos casos, no reflejan la realidad material del servicio prestado ni el mérito acumulado por los trabajadores durante la emergencia sanitaria.

2. CONTENIDO DEL PROYECTO DE LEY

El Proyecto de Ley 14383/2025-CR contiene una fórmula legal compuesta por un artículo único, mediante el cual se propone modificar el literal c) del artículo 3 de la Ley N.° 32566, a fin de precisar que no constituye impedimento para acceder al cambio de contrato CAS-COVID a contrato CAS haber renunciado voluntariamente durante la emergencia sanitaria cuando dicha renuncia se haya producido por causas justificadas, tales como motivos de salud, embarazo, acceso a programas de residentado médico, capacitación o formación profesional, o situaciones de fuerza mayor debidamente acreditadas.

Asimismo, la iniciativa propone que tampoco se considere impedimento haber sido contratado posteriormente bajo el régimen CAS, siempre que tales contratos hayan sido de naturaleza temporal, por suplencia o de duración determinada, y que el trabajador no mantenga vínculo laboral vigente al momento de la implementación de la ley.

De la exposición de motivos de la iniciativa, el objetivo central es corregir una exclusión que afecta a trabajadores que formaron parte del sistema durante la emergencia sanitaria y que, por razones justificadas o por la precariedad de vínculos temporales posteriores, quedaron fuera del alcance del beneficio. La propuesta sostiene que excluir sin distinción a dichos trabajadores constituye una medida desproporcionada y contraria a los principios de igualdad, razonabilidad y protección del derecho al trabajo.

3. OPINIONES

3.1 Pedidos de opinión

- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, mediante Oficio N.° 01442-2025-2026-CTSS-CR-MTPE-30-4-2026[R], remitido el 05 de mayo de 2026.
- Sindicato Nacional Médico del Seguro Social del Perú - SINAMMSOP, mediante Oficio N.° 01445-2025-2026-CTSS-CR-SINAMMSOP-30-4-2026[R], remitido el 05 de mayo de 2026.
- Seguro Social de Salud - ESSALUD, mediante Oficio N.° 01444-2025-2026-CTSS-CR-ESSALUD-30-4-2026[R], remitido el 05 de mayo de 2026.
- Ministerio de Economía y Finanzas, mediante Oficio N.° 01443-2025-2026-CTSS-CR-MEF-30-4-2026[R], remitido el 05 de mayo de 2026.

DICTAMEN RECAIDO EN EL PROYECTO DE LEY 14383/2025-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONE LA LEY QUE MODIFICA LA LEY 32566, LEY QUE AUTORIZA EL CAMBIO DE CONTRATO CAS-COVID A CONTRATO CAS EN EL SEGURO SOCIAL DE SALUD – ESSALUD.

3.2 Opiniones recibidas

Se ha tenido a la vista el Oficio N.º 000666-2026-MIDIS-SG, de fecha 21 de abril de 2026, mediante el cual el Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social remite opinión institucional respecto de una iniciativa de contenido laboral, precisando que la regulación de las relaciones laborales y de los regímenes de contratación corresponde principalmente al ámbito competencial del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Asimismo, dicho sector señala que la materia regulada no se encuentra comprendida dentro de las competencias del MIDIS, por lo que no corresponde a dicho ministerio emitir opinión sobre la viabilidad de la propuesta.

La CTSS toma en cuenta dicho criterio competencial en la medida en que reafirma que la materia objeto del presente dictamen corresponde al ámbito laboral y, por tanto, se encuentra dentro de las materias propias de análisis de esta comisión ordinaria.

3.3 Opiniones ciudadanas recibidas por los foros virtuales y de participación ciudadana

De conformidad con el Acuerdo de Consejo Directivo 9-2012-2013/CONSEJO-CR y el Procedimiento Técnico Administrativo 04-2014-APAEC-OPPEC-OM/CR de la Oficina de Participación, Proyección y Enlace con el Ciudadano del Congreso de la República, revisado el expediente virtual del proyecto legislativo bajo estudio, no se advierten opiniones ciudadanas registradas.

4. MARCO NORMATIVO

- Constitución Política del Perú.
- Reglamento del Congreso de la República.
- Ley 31539, ley que autoriza el cambio de contrato CAS-COVID a contrato CAS al personal asistencial en el sector salud.
- Ley 32566, ley que autoriza el cambio de contrato CAS-COVID a contrato CAS al personal asistencial y administrativo del Seguro Social de Salud - ESSALUD.
- Decreto Legislativo 1057, que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios.
- Ley 26889, Ley Marco para la Producción y Sistematización Legislativa.
- Decreto Supremo 007-2022-JUS, Reglamento de la Ley Marco para la Producción y Sistematización Legislativa.
- Manual de Técnica Legislativa del Congreso de la República.

DICTAMEN RECAIDO EN EL PROYECTO DE LEY 14383/2025-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONE LA LEY QUE MODIFICA LA LEY 32566, LEY QUE AUTORIZA EL CAMBIO DE CONTRATO CAS-COVID A CONTRATO CAS EN EL SEGURO SOCIAL DE SALUD – ESSALUD.

5. ANÁLISIS DE LA PROPUESTA LEGISLATIVA

5.1 Cuadro comparativo

Ley N.º 32566 - artículo 3 vigente	Proyecto de Ley 14383/2025-CR
Artículo 3. Requisitos Para acceder al cambio de contrato CAS-COVID a contrato CAS en el Seguro Social de Salud - ESSALUD, los beneficiarios deben cumplir los requisitos establecidos por la Ley N.º 32566, entre ellos los vinculados al tiempo de servicios, la no inclusión previa en la Ley N.º 31539 y las restricciones relacionadas con la renuncia o vínculos posteriores, conforme a la redacción vigente.	Modifica el literal c) del artículo 3 de la Ley N.º 32566 para establecer que no constituye impedimento haber renunciado voluntariamente al contrato CAS-COVID por causas justificadas, ni haber tenido vínculos CAS posteriores de naturaleza temporal, por suplencia o de duración determinada, siempre que el trabajador no mantenga vínculo laboral vigente al momento de la implementación de la ley.

5.2 Identificación de la pretensión

La pretensión legislativa consiste en corregir restricciones de acceso al cambio de contrato CAS-COVID a contrato CAS en ESSALUD, evitando que circunstancias formales o excepcionales ocurridas durante la emergencia sanitaria excluyan de manera automática a trabajadores que prestaron servicios reales, efectivos y necesarios para la continuidad del sistema de salud.

La CTSS advierte que el Proyecto de Ley 14383/2025-CR aborda un problema específico: la exclusión de trabajadores que renunciaron por causas justificadas o que tuvieron vínculos CAS temporales posteriores. Sin embargo, al analizar la materia en conjunto resulta necesario precisar el acceso de trabajadores que laboraron por un periodo menor al regulado por la Ley N.º 31539, siempre dentro del marco excepcional y por única vez que caracteriza a la Ley N.º 32566.

5.3 Naturaleza excepcional del vínculo CAS-COVID y primacía de la realidad

El contrato CAS-COVID fue creado y utilizado en un contexto excepcional, marcado por la emergencia sanitaria, la sobrecarga de los establecimientos de salud y la necesidad urgente de incorporar personal asistencial y administrativo. Si bien formalmente se trató de vínculos

DICTAMEN RECAIDO EN EL PROYECTO DE LEY 14383/2025-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONE LA LEY QUE MODIFICA LA LEY 32566, LEY QUE AUTORIZA EL CAMBIO DE CONTRATO CAS-COVID A CONTRATO CAS EN EL SEGURO SOCIAL DE SALUD – ESSALUD.

temporales, en la práctica los trabajadores desarrollaron funciones indispensables para la prestación continua del servicio público de salud.

En tal sentido, resulta innegable aplicar el principio de primacía de la realidad, conforme al cual, cuando exista discordancia entre la forma contractual y la realidad de la prestación, debe prevalecer lo que efectivamente ocurrió, es decir el hecho laboral concreto. La temporalidad formal del CAS-COVID no puede convertirse en un criterio absoluto para desconocer el servicio prestado, especialmente cuando este se desarrolló en condiciones de riesgo, subordinación, continuidad funcional y necesidad institucional.

5.4 Principio de igualdad ante el riesgo y prohibición de exclusiones arbitrarias

Durante la pandemia, los trabajadores de ESSALUD contratados bajo distintas modalidades afrontaron un mismo escenario de riesgo sanitario. El virus no distinguió entre trabajadores nombrados, CAS, CAS-COVID, suplentes o temporales. Todos contribuyeron, desde sus funciones asistenciales o administrativas, al sostenimiento del servicio de salud en una etapa crítica para el país.

Por ello, la diferencia de trato basada exclusivamente en la duración formal del contrato, en la renuncia producida por causas justificadas o en la existencia de vínculos CAS temporales posteriores no supera un estándar de razonabilidad si termina excluyendo a personas que sí prestaron servicios durante la emergencia sanitaria. La igualdad exige tratar igual a quienes se encuentran en situaciones sustancialmente equivalentes respecto de la finalidad de la norma, que es reconocer el servicio brindado durante la crisis sanitaria.

5.5 Razonabilidad y proporcionalidad de la medida

La medida propuesta resulta razonable porque persigue una finalidad constitucionalmente legítima: proteger el derecho al trabajo, reconocer el servicio prestado durante la emergencia sanitaria y corregir exclusiones que afectan a trabajadores que participaron en la respuesta institucional frente a la COVID-19.

Asimismo, resulta proporcional porque no establece una incorporación automática e indiscriminada. Por el contrario, mantiene criterios de orden, prelación y especialidad, permitiendo que la adjudicación se realice en función del mayor tiempo de servicios acumulados durante la emergencia sanitaria y de la especialidad obtenida. De esta manera, se evita un tratamiento arbitrario y se incorpora un parámetro objetivo para la implementación de la norma.

La Comisión considera que el tiempo de permanencia contractual no constituye el único elemento válido para valorar el aporte realizado por el personal CAS-COVID durante la emergencia sanitaria. La experiencia adquirida en la atención de pacientes, la continuidad funcional del servicio y la contribución efectiva al sostenimiento de la capacidad operativa de ESSALUD constituyen factores objetivos que deben ser ponderados por el legislador. Bajo esta premisa, la prelación basada en tiempo de servicios acumulados y especialidad permite

DICTAMEN RECAIDO EN EL PROYECTO DE LEY 14383/2025-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONE LA LEY QUE MODIFICA LA LEY 32566, LEY QUE AUTORIZA EL CAMBIO DE CONTRATO CAS-COVID A CONTRATO CAS EN EL SEGURO SOCIAL DE SALUD – ESSALUD.

preservar criterios de mérito y experiencia, garantizando un tratamiento razonable y proporcional.

5.6 Sobre el personal con periodo menor al regulado por la Ley N.º 31539

La Comisión de Trabajo y Seguridad Social considera pertinente incorporar en el texto sustitutorio una disposición expresa que permita acceder al cambio de contrato CAS-COVID a contrato CAS al personal asistencial y administrativo de ESSALUD que laboró durante la emergencia sanitaria por la COVID-19 por un período menor al previsto en el artículo 4, numeral 3, de la Ley N.º 31539.

La necesidad de esta modificación responde a una realidad objetiva advertida durante la implementación de las medidas excepcionales adoptadas en el contexto de la pandemia. En efecto, un número importante de trabajadores fue contratado bajo la modalidad CAS-COVID por períodos inferiores a un año debido a la naturaleza temporal de los requerimientos asistenciales, la cobertura de necesidades específicas de los establecimientos de salud y las decisiones de gestión adoptadas durante la emergencia sanitaria. En consecuencia, la duración del vínculo contractual no dependió exclusivamente de la voluntad o desempeño del trabajador, sino de circunstancias institucionales propias del contexto extraordinario que afrontó el sistema nacional de salud.

Desde una perspectiva constitucional, excluir a dichos trabajadores únicamente por no haber alcanzado un determinado umbral temporal resulta una medida que podría generar un tratamiento desigual respecto de personas que prestaron servicios en las mismas condiciones de riesgo, exposición y necesidad institucional que aquellos comprendidos en la Ley N.º 31539. Debe tenerse presente que todos los trabajadores CAS-COVID participaron en la atención de una emergencia sanitaria sin precedentes, contribuyendo al sostenimiento de los servicios de salud y al cumplimiento de los fines esenciales de ESSALUD.

Al respecto, el Tribunal Constitucional ha señalado que el principio de igualdad no prohíbe todo tratamiento diferenciado, sino únicamente aquellas diferencias de trato que carecen de una justificación objetiva y razonable, debiendo existir una relación de proporcionalidad entre el medio empleado y la finalidad perseguida por la norma¹. En el presente caso, la exclusión absoluta del personal que laboró por un período menor al establecido en la Ley N.º 31539 no se encuentra sustentada en criterios vinculados al mérito, capacidad o desempeño efectivo del servicio, sino en una circunstancia temporal que respondió a las necesidades extraordinarias de contratación generadas por la emergencia sanitaria.

Asimismo, la Organización Internacional del Trabajo ha sostenido que las medidas adoptadas por los Estados en contextos de emergencia deben respetar los principios de igualdad de oportunidades y de trato en el empleo y la ocupación, evitando discriminaciones arbitrarias que

¹ Tribunal Constitucional del Perú, Sentencia recaída en el Expediente N.º 00045-2004-AI/TC, fundamento jurídico 20; y Sentencia recaída en el Expediente N.º 00008-2005-PI/TC, fundamentos jurídicos 22 y 23, sobre el principio-derecho de igualdad y la proscripción de diferenciaciones arbitrarias.
<https://tc.gob.pe/jurisprudencia>

DICTAMEN RECAIDO EN EL PROYECTO DE LEY 14383/2025-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONE LA LEY QUE MODIFICA LA LEY 32566, LEY QUE AUTORIZA EL CAMBIO DE CONTRATO CAS-COVID A CONTRATO CAS EN EL SEGURO SOCIAL DE SALUD – ESSALUD.

afecten a trabajadores que se encuentran en situaciones comparables². En igual sentido, el Convenio N.º 111 de la OIT establece la obligación de promover la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo, proscribiendo distinciones que tengan por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el trabajo.

De igual manera, la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT ha señalado que el principio de igualdad exige examinar los efectos reales de las normas y prácticas laborales, de modo que criterios aparentemente neutrales no produzcan resultados excluyentes o desproporcionados respecto de determinados grupos de trabajadores³.

La Comisión considera que el criterio temporal previsto en la legislación vigente no puede constituir un elemento excluyente absoluto cuando la finalidad de la norma es reconocer y valorar el servicio efectivamente prestado durante la pandemia. En tal sentido, la propuesta legislativa adopta una solución razonable y proporcional, pues no establece incorporaciones automáticas ni irrestrictas, sino que dispone que la adjudicación de plazas se efectúe en estricto orden de prelación, priorizando al personal con mayor tiempo de servicios acumulados durante la emergencia sanitaria y considerando además la especialidad obtenida.

De esta manera, se garantiza que el proceso preserve criterios objetivos de mérito, experiencia y necesidad institucional, permitiendo al mismo tiempo corregir una situación de exclusión que afecta a trabajadores que contribuyeron de manera efectiva a la atención de la emergencia sanitaria. Esta fórmula resulta compatible con los artículos 22, 23 y 26 de la Constitución Política del Perú, que reconocen al trabajo como un derecho fundamental y obligan al Estado a brindar protección especial al trabajador, así como con los principios de igualdad, razonabilidad y proporcionalidad desarrollados por la jurisprudencia constitucional⁴.

Por estas consideraciones, la Comisión estima que la modificación propuesta fortalece la finalidad de la Ley N.º 32566 y permite una implementación más justa y coherente del proceso de cambio de contrato CAS-COVID a contrato CAS en ESSALUD.

² Organización Internacional del Trabajo. (1958). *Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación)*, 1958 (núm. 111).

<https://www.ilo.org>

³ Organización Internacional del Trabajo, Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR), Estudio General sobre los Convenios Fundamentales relativos a la igualdad en el empleo y la ocupación, 2012, párrafos 743 y siguientes.

⁴ Tribunal Constitucional del Perú, Sentencia recaída en el Expediente N.º 00013-2021-PI/TC, fundamentos jurídicos 166 al 171, respecto a los principios de mérito, igualdad y razonabilidad en el acceso y permanencia en el empleo público.

DICTAMEN RECAIDO EN EL PROYECTO DE LEY 14383/2025-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONE LA LEY QUE MODIFICA LA LEY 32566, LEY QUE AUTORIZA EL CAMBIO DE CONTRATO CAS-COVID A CONTRATO CAS EN EL SEGURO SOCIAL DE SALUD – ESSALUD.

5.7 Viabilidad constitucional

El texto sustitutorio se sustenta en los artículos 22, 23 y 26 de la Constitución Política del Perú, que reconocen el trabajo como derecho y deber, la protección prioritaria del trabajo por parte del Estado y los principios de igualdad de oportunidades sin discriminación, irrenunciabilidad de derechos y carácter protector del derecho laboral.

Asimismo, la propuesta es compatible con el artículo 2 de la Constitución, que reconoce el derecho a la igualdad ante la ley. La iniciativa no crea privilegios injustificados; por el contrario, busca corregir una diferencia de trato que puede resultar arbitraria cuando trabajadores que realizaron funciones equivalentes durante la emergencia sanitaria reciben respuestas normativas distintas por razones meramente formales.

El Tribunal Constitucional ha precisado que el principio de igualdad exige otorgar un tratamiento semejante a quienes se encuentran en situaciones sustancialmente equivalentes, proscribiendo diferenciaciones que carezcan de una justificación objetiva y razonable (Expedientes N.º 00045-2004-AI/TC y N.º 00008-2005-PI/TC ⁵). Asimismo, el Convenio N.º 111 de la Organización Internacional del Trabajo, ratificado por el Perú, obliga a promover la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo, evitando distinciones que produzcan efectos discriminatorios. En el presente caso, la exclusión absoluta de trabajadores que laboraron durante la emergencia sanitaria únicamente por no alcanzar un determinado período de contratación carece de una justificación constitucional suficiente, pues no guarda relación con el mérito, la capacidad ni la calidad del servicio efectivamente prestado.

5.8 Análisis costo-beneficio

La aprobación de la propuesta genera beneficios sociales e institucionales relevantes. En primer lugar, permite reconocer de manera más justa el servicio prestado por trabajadores que participaron en la atención de la emergencia sanitaria. En segundo lugar, fortalece la confianza del personal de salud en la respuesta del Estado frente a quienes asumieron funciones en contextos extraordinarios. En tercer lugar, contribuye a la retención y recuperación de talento humano con experiencia en servicios de salud.

Respecto a la eventual aplicación del artículo 79 de la Constitución Política del Perú, la Comisión advierte que la propuesta legislativa no dispone la creación de nuevas plazas, no autoriza incrementos remunerativos ni genera obligaciones económicas inmediatas para el Estado. Por el contrario, la iniciativa se limita a establecer criterios de acceso a un proceso de cambio contractual previamente autorizado por ley, cuya implementación se encuentra sujeta a la disponibilidad institucional y a las reglas presupuestarias vigentes. En tal sentido, no se configura un supuesto de creación o aumento de gasto público en los términos prohibidos por el artículo 79 de la Constitución.

⁵ Tribunal Constitucional del Perú, Sentencia recaída en los Expedientes N.º 00045-2004-AI/TC y N.º 00008-2005-PI/TC, en las que se desarrolla el principio-derecho de igualdad y la prohibición de diferenciaciones arbitrarias.

. <https://tc.gob.pe/jurisprudencia>

DICTAMEN RECAIDO EN EL PROYECTO DE LEY 14383/2025-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONE LA LEY QUE MODIFICA LA LEY 32566, LEY QUE AUTORIZA EL CAMBIO DE CONTRATO CAS-COVID A CONTRATO CAS EN EL SEGURO SOCIAL DE SALUD - ESSALUD.

5.9 Efectos de la norma en la legislación nacional

La propuesta modifica la Ley 32566 con la finalidad de precisar y ampliar razonablemente los supuestos de acceso al cambio de contrato CAS-COVID a contrato CAS en ESSALUD. No deroga el régimen CAS ni altera la estructura general del Decreto Legislativo N.º 1057; únicamente introduce reglas excepcionales para un universo específico de trabajadores que prestaron servicios durante la emergencia sanitaria.

En consecuencia, la norma se integra al ordenamiento jurídico como una disposición especial, excepcional y de aplicación por única vez, orientada a corregir exclusiones derivadas de circunstancias extraordinarias producidas durante la pandemia.

5.10 Vinculación con el Acuerdo Nacional y la Agenda Legislativa

La iniciativa se vincula con el Objetivo II del Acuerdo Nacional, referido a la Equidad y Justicia Social, y particularmente con la Política de Estado 13, relativa al acceso universal a los servicios de salud y a la seguridad social, en tanto promueve el fortalecimiento del recurso humano que sostuvo los servicios de salud durante la emergencia sanitaria.

Asimismo, se vincula con las políticas de protección del trabajo digno, igualdad de oportunidades y fortalecimiento de las capacidades institucionales del Estado para responder a situaciones de emergencia sanitaria, garantizando que el reconocimiento laboral se otorgue bajo criterios de razonabilidad, mérito y justicia material.

6. CONCLUSIÓN

Por las consideraciones expuestas y de conformidad con el literal b) del artículo 70 del Reglamento del Congreso de la República, la Comisión de Trabajo y Seguridad Social recomienda la APROBACIÓN del Proyecto de Ley 14383/2025-CR, con el siguiente texto sustitutorio:

LEY QUE MODIFICA LA LEY 32566, LEY QUE AUTORIZA EL CAMBIO DE CONTRATO CAS-COVID A CONTRATO CAS AL PERSONAL ASISTENCIAL Y ADMINISTRATIVO DEL SEGURO SOCIAL DE SALUD - ESSALUD

Artículo 1. Objeto de la Ley

La presente Ley tiene por objeto modificar el artículo 3 de la Ley 32566, a fin de autorizar, de manera excepcional y por única vez, el acceso al cambio de contrato CAS-COVID a contrato CAS del personal asistencial y administrativo del Seguro Social de Salud - ESSALUD que laboró durante la emergencia sanitaria por la COVID-19, incluyendo a quienes prestaron servicios por un periodo menor al regulado por la Ley 31539, así como a quienes renunciaron por causas justificadas o tuvieron vínculos CAS temporales posteriores.

DICTAMEN RECAIDO EN EL PROYECTO DE LEY 14383/2025-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONE LA LEY QUE MODIFICA LA LEY 32566, LEY QUE AUTORIZA EL CAMBIO DE CONTRATO CAS-COVID A CONTRATO CAS EN EL SEGURO SOCIAL DE SALUD – ESSALUD.

Artículo 2. Finalidad de la Ley

La presente Ley tiene por finalidad uniformizar las condiciones laborales para el personal asistencial y administrativo que laboró durante la emergencia sanitaria en Seguro Social de Salud -ESSALUD, por un periodo de tiempo menor a un (1) año y que no fueron beneficiarios de la Ley N° 3153 como una forma de garantizar el goce del Derecho Humano irrenunciable al trabajo en igualdad de condiciones.

Artículo 3. Ámbito de aplicación.

La presente Ley se aplica al personal asistencial y administrativo que laboró durante la emergencia sanitaria en Seguro Social de Salud - ESSALUD por un periodo de tiempo menor a un (1) año y que no fueron beneficiarios de la Ley N° 31539.

Artículo 4. Modificación del artículo 3 de la Ley N° 32566.

Modificar el artículo 3 de la Ley N° 32566, en los siguientes términos:

“Artículo 3. Requisitos Para acceder al cambio de contrato CAS-COVID a contrato CAS en el Seguro Social de Salud - ESSALUD, los beneficiarios deben cumplir con los siguientes requisitos:

a) Haber laborado bajo el régimen del Decreto Legislativo 1057, que regula el régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios, mediante contrato CAS-COVID en el Seguro Social de Salud - ESSALUD), durante la emergencia sanitaria por la COVID -19, por un periodo menor al regulado por la Ley N° 31539, artículo 4 inciso 3.

b) La adjudicación de estas plazas se realizará en estricto orden de prelación, priorizando al personal con mayor tiempo de servicios acumulados laborados durante la emergencia sanitaria por la COVID -19 y especialidad obtenida.

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA FINAL

Única. Interpretación y aplicación de la norma.

La interpretación y aplicación de lo dispuesto en el artículo 3 de la Ley N° 32566, modificado por la presente Ley, se realiza conforme a los Principios de Igualdad ante la Ley, Razonabilidad, Proporcionalidad y Protección del Derecho Humano al trabajo, evitando exclusiones arbitrarias derivadas de circunstancias excepcionales producidas durante la emergencia sanitaria por la COVID-19.

DICTAMEN RECAIDO EN EL PROYECTO DE LEY 14383/2025-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONE LA LEY QUE MODIFICA LA LEY 32566, LEY QUE AUTORIZA EL CAMBIO DE CONTRATO CAS-COVID A CONTRATO CAS EN EL SEGURO SOCIAL DE SALUD – ESSALUD.

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA DEROGATORIA

Única. Deróguense las normas que se opongan a la presente Ley en todos sus extremos.

Sala de Comisión.
Lima, 5 de junio del 2026.



Firmado digitalmente por:
PAREDES GONZALES Alex
Antonio FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 09/06/2026 10:12:40-0500

Alex Antonio PAREDES GONZALES
Presidente



Firmado digitalmente por:
TELLO MONTES Nivardo
Edgar FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 10/06/2026 11:58:49-0500

Edgar TELLO MONTES
Secretario



Firmado digitalmente por:
QUIROZ BARBOZA Segundo
Teodomiro FAU 20161749126 soft
Motivo: En señal de
conformidad
Fecha: 09/06/2026 10:41:33-0500



Firmado digitalmente por:
BAZAN NARRO Sigris Tesoro
FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 09/06/2026 12:35:34-0500



Firmado digitalmente por:
MARTICORENA MENDOZA Jorge
Alfonso FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 09/06/2026 15:57:37-0500



Firmado digitalmente por:
QUITO SARMIENTO Bernardo
Jaime FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 09/06/2026 16:26:57-0500



Firmado digitalmente por:
COAYLA JUAREZ Jorge
Samuel FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 09/06/2026 13:41:40-0500



Firmado digitalmente por:
TELLO MONTES Nivardo
Edgar FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 10/06/2026 11:59:18-0500



Firmado digitalmente por:
TAJPE CORONADO Ivania
Elizabeth FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 11/06/2026 10:59:25-0500



COMISIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”

“Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia”

DICTAMEN RECAIDO EN EL PROYECTO DE LEY 14383/2025-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONE LA LEY QUE MODIFICA LA LEY 32566, LEY QUE AUTORIZA EL CAMBIO DE CONTRATO CAS-COVID A CONTRATO CAS EN EL SEGURO SOCIAL DE SALUD – ESSALUD.



COMISIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”

“Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia”

DICTAMEN RECAIDO EN EL PROYECTO DE LEY 14383/2025-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONE LA LEY QUE MODIFICA LA LEY 32566, LEY QUE AUTORIZA EL CAMBIO DE CONTRATO CAS-COVID A CONTRATO CAS EN EL SEGURO SOCIAL DE SALUD – ESSALUD.

DICTAMEN RECAIDO EN EL PROYECTO DE LEY 14383/2025-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONE LA LEY QUE MODIFICA LA LEY 32566, LEY QUE AUTORIZA EL CAMBIO DE CONTRATO CAS-COVID A CONTRATO CAS EN EL SEGURO SOCIAL DE SALUD – ESSALUD.



Firmado digitalmente por:
AGÜERO GUTIERREZ Maria
Antonieta FAU 20181749128 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 09/06/2026 11:48:54-0500



Firmado digitalmente por:
BURGOS OLIVEROS Juan
Bartolome FAU 20181749128 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 11/06/2026 15:55:18-0500



Firmado digitalmente por:
JULON IRIGOIN Bva Edhit
FAU 20181749128 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 09/06/2026 14:51:06-0500