



MARÍA JESSICA CORDOVA LOBATON

Congresista de la República

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"



PROYECTO DE LEY: LEY QUE AUTORIZA DE MANERA EXCEPCIONAL EL NOMBRAMIENTO DEL PERSONAL ASISTENCIAL SUJETO AL REGIMEN DEL DECRETO LEGISLATIVO 1057 EN EL MINISTERIO DE SALUD.

Los congresistas de la República, integrantes del grupo parlamentario Avanza País - Partido de Integración Social, a iniciativa de la congresista **MARÍA JESSICA CÓRDOVA LOBATÓN**, ejerciendo el derecho de iniciativa legislativa que les confiere el artículo 107° de la Constitución Política del Perú y de conformidad con lo establecido en los artículos 22-C, 67, 75 y 76 del Reglamento del Congreso de la República, presentan el siguiente:

PROYECTO DE LEY

LEY QUE AUTORIZA DE MANERA EXCEPCIONAL EL NOMBRAMIENTO DEL PERSONAL ASISTENCIAL SUJETO AL REGIMEN DEL DECRETO LEGISLATIVO 1057 EN EL MINISTERIO DE SALUD

Artículo 1. Objeto de la Ley

La presente ley tiene por objeto autorizar de manera excepcional el nombramiento del personal de salud profesional asistencial, técnicos y auxiliares asistenciales sujetos al régimen del Decreto Legislativo 1057, Contratación Administrativa de Servicios en el Ministerio de Salud.

Artículo 2. Ámbito de aplicación

La presente ley será de aplicación al personal de salud profesional asistencial, técnicos y auxiliares asistenciales sujetos al régimen del Decreto Legislativo 1057, en el Ministerio de Salud y sus organismos públicos y gobiernos regionales.

Artículo 3. Finalidad

La presente Ley tiene por finalidad garantizar los derechos laborales, en igualdad de condiciones en el personal de salud profesional asistencial, técnicos y auxiliares asistenciales bajo el régimen del Decreto Legislativo 1057, para garantizar la atención de calidad a los ciudadanos.

Artículo 4. Del Nombramiento

Autorízase de manera excepcional el nombramiento progresivo del personal de salud profesional asistencial, técnicos y auxiliares asistenciales sujetos al régimen del Decreto Legislativo 1057, Contratación Administrativa de Servicios, que tuvieran vínculo laboral a la entrada en vigencia de la presente ley.



MARÍA JESSICA CORDOVA LOBATON
Congresista de la República

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Artículo 5. Requisitos

- a) Haber ingresado por concurso público de méritos, conforme a lo establecido en el art. 8° del Decreto Legislativo 1047.
- b) Contar con un periodo de trabajo no menor a dos (2) años seguido o tres (3) años discontinuos.
- c) Haber laborado antes del 15 de marzo del 2020 y que se encuentre con vínculo laboral vigente.

Estar desempeñando funciones de naturaleza permanente.

Artículo 6. Implementación de la Ley

Autorízase al Ministerio de Salud para realizar modificaciones presupuestarias en el nivel institucional con cargo a la fuente de financiamiento recursos ordinarios, a favor de los organismos públicos y de los gobiernos regionales para el financiamiento del proceso de nombramiento autorizado por la presente ley.

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA FINAL

ÚNICA. - Adecuación

En un plazo de treinta (30) días calendarios contados a partir de la fecha de publicación de la presente ley, el Poder Ejecutivo emite el Reglamento, según lo dispuesto en la presente Ley.

Lima, 08 de agosto del 2022

MARÍA JESSICA CORDOVA LOBATON
Congresista de la República



Firmado digitalmente por:
CORDOVA LOBATON Ivania
Jessica FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 08/08/2022 10:48:53-0500

Alejandro Caven

PATY CHIRINDI

Diego Bazar C.



MARIA JESSICA CORDOVA LOBATON
Congresista de la República

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

I. EXPOSICIÓN Y MOTIVOS

1.1. Antecedentes

La Constitución Política del Perú¹, establece que el trabajo es un deber y un derecho, y, que este no puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador.

En este sentido, y a fin de preservar el derecho del trabajo, nuestra Carta Magna establece principios laborales de obligatorio cumplimiento, tales como el de Igualdad de Oportunidades sin Discriminación, entre otros².

Respecto, al principio de Igualdad de oportunidades sin discriminación, amparado, también, en el Inciso 2) artículo 2º, de nuestra Constitución, y en concordancia con la Declaración Universal de los Derechos Humanos, se establece que **"no pueden establecerse tratos desiguales entre trabajadores que realicen las mismas funciones, y que se encuentren en iguales condiciones laborales"**.

El Derecho a la Igualdad, afianza, en el Derecho Laboral, la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo.

A nivel internacional existen diversos instrumentos normativos para garantizar los derechos laborales, cabe señalar que el Perú es signatario del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, el cual fue

¹ Constitución Política del Perú de 1993, Artículo 23: El trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado, el cual protege especialmente a la madre, al menor de edad y al impedido que trabajan. El Estado promueve condiciones para el progreso social y económico, en especial mediante políticas de fomento del empleo productivo y de educación para el trabajo. Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador. Nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución o sin su libre consentimiento.

² Constitución Política del Perú de 1993, Artículo 26. En la relación laboral se respetan los siguientes principios: 1. Igualdad de oportunidades sin discriminación. 2. Carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley; 3. Interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma.



adoptado por la Organización de las Naciones Unidas (ONU) en 1966. y ratificado por nuestro país.

Las partes de este acuerdo reconocen el derecho al trabajo, que incluye el derecho de cualquier persona a ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado, y tomarán las medidas adecuadas para proteger este derecho. La orientación y formación profesional, así como el desarrollo de programas, normas y técnicas tendientes a lograr un desarrollo económico, social y cultural continuo, así como el empleo pleno y productivo en condiciones que aseguren las libertades políticas y económicas de la persona.

En nuestro país, a fin de solucionar el problema de los trabajadores que prestaban servicios no personales en el sector público, y al no tener disposición presupuestaria para incorporarlos a los regímenes laborales vigentes (Decretos Legislativos 728 y 276) se creó el Contrato Administrativo de Servicios - CAS, con el fin de reducir costos laborales y acceder a un sistema más flexible en el sector, sin tener en cuenta, que lo que se estaba haciendo con este régimen "Administrativo" era generar un trato discriminatorio, vulnerando el derecho constitucional a la Igualdad de oportunidades sin discriminación de los trabajadores.

Y desde ese entonces, Los trabajadores CAS en razón a otros regímenes reciben un trato discriminatorio, pese a haber avanzado en el reconocimiento algunos beneficios laborales, este grupo de servidores públicos, aún no cuentan con estabilidad laboral ni reciben el pago de sus derechos laborales como la Compensación por Tiempo de Servicio (CTS), bono por escolaridad, pago de horas extras, entre otros.

A este efecto, y en medio de la crisis sanitaria, se intentó solucionar el problema, pero la solución, acabó siendo un problema, ya, que, con la aprobación de la Ley N°31131, que establece disposiciones para eliminar la discriminación en las normas laborales del sector público, se agudizó el problema, ya que el Tribunal



Constitucional declaro su inconstitucionalidad, ordenando la no contratación en ninguna institución pública bajo el régimen CAS, lo que ha generado la contratación por locación de servicios, precarizando las condiciones laborales de los trabajadores asistenciales.

Si bien con el tiempo, en el régimen CAS se incrementaron algunos derechos, este aún, genera un problema fundamental: la inestabilidad laboral,³ y la discriminación en las condiciones de trabajo respecto a otros regímenes laborales, porque sigue siendo un contrato administrativo de servicios. Al respecto, el congresista Jesús Pánfilo Hurtado Zamudio señaló que: «[...] ya están experimentando el famoso mobbing, un acoso por el cual a una persona que trabaja de la misma manera se le paga diferente. Eso es lo que está pasando en el sector estatal: una persona trabaja y hace lo mismo sin que se le concedan los mismos beneficios sociales ni igual trato [...]».

1.2. Estadísticas Contratación administrativa de Servicios en el Estado

A continuación, se presentan algunos gráficos y cifras que explican el alcance que el CAS tiene dentro de las entidades públicas. De acuerdo con el informe del Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios, del año 2017⁴, elaborado por la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, que según la norma que la creó, Decreto Legislativo N° 1023, es el ente rector en el sistema administrativo de gestión de recursos humanos del Estado:

³Se recomienda observar el decreto legislativo n.° 1057 y la Ley 29849. Ambos aparecen como anexos en el presente informe

⁴ 5.1. El contrato administrativo de servicios es de plazo determinado. La duración del contrato no puede ser mayor al período que corresponde al año fiscal respectivo dentro del cual se efectúa la contratación; sin embargo, el contrato puede ser prorrogado o renovado cuantas veces considere la entidad contratante en función de sus necesidades. Cada prórroga o renovación no puede exceder del año fiscal y debe formalizarse por escrito antes del vencimiento del plazo del contrato o de la prórroga o renovación anterior.



NUMERO DE SERVIDORES CIVILES CAS 2009-2016								
CAS	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
	156,573	163,468	148,344	187,913	227,195	236,681	262,681	275,140
						BH GVC		

Fuente: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) - Planilla Electrónica (diciembre 2009 - diciembre 2016). Elaboración: SERVIR - GPGSC.

De acuerdo al Informe del Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios. Los servidores CAS representan el 22% del empleo público sujeto a un régimen laboral, siendo el segundo grupo más numeroso después de los servidores públicos sujetos a regímenes de carreras especiales³. Según se observa del cuadro siguiente:

SERVIDORES CIVILES SEGÚN REGIMEN DE CONTRATACION 2016	
Carreras especiales	44%
D. Leg. N° 1057 CAS	22%
D. Leg. N° 276	21%
D. Leg. N° 728	13%
TOTAL	100%

No incluye locadores de servicios.

Fuente: MTPE - Planilla Electrónica (diciembre 2016).

Elaboración: SERVIR - GPGSC.

Tomado de la data adjunta del informe Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios.



1.3. Covid-19 en el Perú y precariedad en el sector salud

En el mes de marzo del 2020, la Organización Mundial de la Salud (OMS) determinó que el contagio masivo a nivel internacional, generada por el virus COVID-19, constituía una pandemia en más de 100 países, entre los que se encontraba el Perú, el avance de esta pandemia, ocasionó que se declare el estado de emergencia sanitaria nacional, mediante Decreto Supremo N°008-2020-SA, con el fin de establecer medidas para la prevención y control de la enfermedad.

Dicho plazo ha sido prorrogado por sucesivos decretos supremos⁵ siendo el último el N°003-2022-SA, que prorroga la Emergencia Sanitaria a nivel nacional, a partir de 02 de marzo del 2022, por un plazo de ciento ochenta (180) días calendario; frente a lo cual, el Ministerio de Salud debe mantener las medidas necesarias para el estado de alerta y respuesta frente a la pandemia de la COVID-19.

Asimismo, mediante el Decreto Supremo N°044-2020-PCM, se declaró el Estado de Emergencia Nacional y se dispuso el aislamiento social obligatorio (cuarentena) por las graves circunstancias que afectan la vida de la Nación a consecuencia del brote del COVID -19; el mismo que fue ampliado temporalmente mediante los Decretos Supremos N° 051-2020-PCM, N°064-2020-PCM, N°075-2020-PCM, N°083-2020-PCM, N°094-2020-PCM, N°116-2020-PCM, N° 201-2020-PCM, N°008-2020-PCM, N°036-2020-PCM, N°058-2020-PCM.

Para el año 2022, mediante Decreto Supremo N°016-2022-PCM, Decreto Supremo que declara Estado de Emergencia Nacional por las circunstancias que afectan la vida y salud de las personas como consecuencia de la COVID -19 y establece nuevas medidas para el restablecimiento de la convivencia social, se declara el Estado de Emergencia Nacional por el plazo de treinta y dos (32) días

⁵ [https://wb2server.congreso.gob.pe/spley-portal-service/archivo/MzIzNDg=/pdf/PL%202204%20Y%202328%20\(U\)](https://wb2server.congreso.gob.pe/spley-portal-service/archivo/MzIzNDg=/pdf/PL%202204%20Y%202328%20(U))



por constituir parte de la primera línea de contención de la pandemia en el país. Este grupo de trabajadores, por estar prestando servicios en contacto directo con los portadores de la enfermedad, y por la falta de gestión de las entidades competentes, se ha visto expuesto a las siguientes problemáticas:

- a) Falta de equipo de protección personal⁸; ocasionando el reclamo del decano del Colegio Médico del Perú, entre otros representantes del personal de salud.
- b) Un total de 297 personal de enfermería que falleció asciende a 121 desde el inicio de la pandemia hasta el 2021, y 176 licenciados en enfermería hasta abril del 2022.
- c) Según el Colegio Médico del Perú, 573 médicos fallecieron debido a la COVID-19. Actualmente.⁹
- a) Al 25 de febrero del presente año, 3123 obstetras se han contagiado de COVID-19, durante el cumplimiento de sus labores, de los cuales, 41 han fallecido, 15 se encuentran hospitalizados y 6 están en UCI luchando por su vida, de acuerdo con el reporte nacional del Colegio de Obstetras del Perú.¹⁰

En otros términos, el personal médico y asistencial han tenido y tienen que trabajar con una serie de grandes carencias, a las que se ha sumado la imposibilidad de contratar personal necesario.

1.4. Medidas excepcionales autorización para el otorgamiento de una bonificación extraordinaria para el personal de la salud.

⁸ "Desde el Hospital Edgardo Rebagliati, en Jesús María, el doctor Teodoro Quiñones, director del Sindicato Nacional Médico del Seguro Social (Sinamssop), señaló a Canal N que debido a la escasez de equipos de protección personal (EPP), médicos, enfermeras, técnicos administrativos y personal asistencial han visto perjudicada su salud". Asimismo, "[e]l personal de los hospitales del Seguro Social de Salud (EsSalud) realizaron un plantón la mañana del último miércoles 17 de junio [año 2020], el cual se llevó a cabo en distintos centros hospitalarios a nivel nacional." Obtenido en: <https://larepublica.pe/sociedad/2020/06/18/coronavirus-enperu-personal-de-essalud-protesto-por-falta-de-equipos-de-proteccion-mdga/>.

⁹ <https://www.cmp.org.pe/medicos-fallecidos-por-covid-19-en-iberoamerica/>

¹⁰ https://colegiodeobstetras.pe/2021/02/nota_de_prensa_3123_obstetras_se_infectaron_de_covid_19_y_41_han_fallecido/



MARIA JESSICA CORDOVA LOBATON
Congresista de la República

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Mediante Decreto de Urgencia N°026-2020, que establece diversas medidas excepcionales temporales para prevenir la propagación del coronavirus (COVID-19) en el territorio nacional, se autoriza de manera excepcional, el otorgamiento de una bonificación extraordinaria a favor del personal de salud contratado bajo el régimen del Decreto Legislativo 1057, en ese sentido es importante señalar que el personal CAS regular recibió un Bono de Reactivación por única vez, por el monto de S/. 1,500.00, inclusive sólo tuvieron acceso a ese bono aquellos que se encontraban inscritos en el Registro Nacional de Salud (INFORHUS 2.0), debido al incumplimiento de las Direcciones Regionales de Salud, a nivel nacional, al no registrar al personal de la salud, en las fechas señaladas.

Al respecto también debemos mencionar que el CAS regular desde el inicio de la pandemia atendió también a los pacientes con COVID-19, y que, dada la magnitud de la pandemia y la necesidad del personal de salud, se llevó a la contratación de personal CAS COVID, el cual tenía como beneficio un bono mensual de S/. 720.00 desde mayo del 2020 a febrero del 2021, lo cual apreciamos una desigualdad de beneficios, así como remuneración por el mismo trabajo desempeñado, pero vemos que no bajo las mismas condiciones laborales, es por ello que esta norma busca reconocer derechos laborales.

1.5. Despido del personal médico y asistencial con CAS

El enorme sacrificio que vienen realizando el personal médico y asistencial no ha sido valorado por los centros hospitalarios del Ministerio de Salud. A pesar de haber perdido colegas, amigos, familiares y de trabajar varias horas sin descanso; y con remuneraciones que muchas veces no son pagadas por meses injustificadamente, además de carecer de implementos de bioseguridad suficientes, es así, que entre noviembre y diciembre del año pasado, cuando la primera ola de la pandemia había pasado; y, el contexto se veía dotado de un poco de tranquilidad, se comenzaron a emitir cartas de no renovación del CAS,



a muchos trabajadores que habían ingresado por concurso público y que tenían varios años de servicios en los hospitales del MINSA¹¹.

Es decir, se prescindió de profesionales que no sólo ingresaron compitiendo públicamente en el marco de un concurso de méritos; sino también de personas que durante varios años han venido convalidando su permanencia a base de trabajo, esfuerzo, dedicación y en varios casos, hasta más de diez (10) años de trabajo, si sumamos a ello que dichos profesionales han arriesgado su vida, en condiciones de trabajo deplorables, durante la peor crisis sanitaria del país, y del mundo y que se encuentran bajo un régimen laboral temporal solicitando un cambio de régimen laboral como 728, entonces podremos concluir que requieren de una protección urgente y equivalente al sacrificio que vienen realizando.

Los índices expuestos en el apartado anterior se reflejan también en las instituciones del MINSA, de acuerdo con el dictamen del proyecto de ley, que terminó siendo aprobado por la Ley N° 31039, que regula los procesos de ascenso automático en el escalafón, el cambio de grupo ocupacional, cambio de línea de carrera, el nombramiento y cambio a plazo indeterminado de los profesionales, técnicos, auxiliares asistenciales y personal administrativo de la salud, el régimen CAS es el segundo más utilizado después del régimen laboral del Decreto Legislativo N°276.

Debemos señalar que el régimen CAS es una forma única de contratación laboral patrocinada por el Estado, se rige por el Decreto Legislativo N°1057 y sus reformas.

¹¹ 13 Debe señalarse que por la Única Disposición Complementaria Final del Decreto de Urgencia n.° 086-2020, se contrató personal bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo n.° 1057, exceptuándolos de realizar un concurso público, requisito indicado en el artículo 8 de la norma citada. Estos contratos tienen naturaleza estrictamente temporal y quedan resueltos automáticamente una vez culminada la Emergencia Sanitaria declarada por el Ministerio de Salud debido a la existencia del COVID-19



MARÍA JESSICA CORDOVA LOBATON
Congresista de la República

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Cuadro N° 01

Registro Nacional del Personal de la Salud al 2022

Régimen laboral / Oficio	Personal Asistencial	Personal Administrativo	Total Personal
Regimen 276	123 098	15 341	138 439
Regimen 1057 (CAS)	93 571	29 124	122 695
Internos de carreras de la salud	11 849	3	11 852
Servicio de terceros / Locación	4 013	8 440	12 453
Regimen 728	738	421	1 159
Practicantes	3	6	9
Personal PPTO Contraloría	-	5	5
Personal PPTO SERVIR	-	1	1
Total general	233 272	53 341	286 613

Fuente: Base de datos INFORHUS - <http://digep.minsa.gob.pe/bdatos.html> a mayo de 2022.

En el Registro Nacional del Personal de Salud a mayo del 2022, el régimen 1057 (CAS) es el segundo más utilizado para la contratación de personal asistencial y administrativo con un total de 122, 695 personas, de los cuales 93 571, pertenece al personal asistencial que representa el 32% del total.

Es crucial señalar que los trabajadores bajo el régimen CAS tienen un menor reconocimiento de derechos sociales que los trabajadores bajo los regímenes N°276 y N°728, como hemos demostrado, nadie reconoce su derecho a la CTS, lo que tiene un claro impacto en estos trabajadores, sobre todo teniendo en cuenta que la CTS ha demostrado ser un importante beneficio social en los casos de desconexión del trabajador de su centro de trabajo.

Pretendemos resolver una parte del problema, comenzando por la situación del profesional de la salud, que realiza diversas actividades como guardias, turnos y trabajo en zonas más apartadas de la capital, los profesionales de la salud, en especial los especialistas, no llegan o son escasos, obligando a la población a elegir entre sobrevivir con medicina alternativa o morir, realidad que necesita una reforma inmediata.

1.6. Marco Normativo

- Declaración Universal de Derechos Humanos.
- Constitución Política del Perú
- Ley N°26842, Ley General de Salud.
- Decreto Legislativo 1057, Contratación Administrativa de servicios (CAS)



- Ley N°31131, Ley que establece disposiciones para erradicar la discriminación en los regímenes laborales del sector público.
- Ley N° 31039, Ley que regula los procesos de ascenso automático en el escalafón, el cambio de grupo ocupacional, cambio de línea de carrera, el nombramiento y cambio a plazo indeterminado de los profesionales, técnicos, auxiliares asistenciales y personal administrativo de la salud.

A este efecto, la presente iniciativa propone autorizar de manera excepcional el nombramiento del personal de salud profesional asistencial, técnicos y auxiliares asistenciales sujetos al régimen del Decreto Legislativo 1057, para preservar sus derechos a condiciones de trabajo justas y equitativas.

A través de esta iniciativa legislativa, recogemos no solo las propuestas de los trabajadores de la salud, sino también las aspiraciones de la ciudadanía, como tener acceso a los profesionales de la salud en los centros de salud donde los ciudadanos puedan gozar de la atención de profesionales de calidad, mejorar su calidad de vida. se trata de acercar la salud a las personas, sobre la justicia social, a pesar de los desafíos que representa.

II. ANÁLISIS COSTO – BENEFICIO

INVOLUCRADOS	EFFECTOS DIRECTOS	EFFECTOS INDIRECTOS
Ministerio de Salud	Se fortalecerá el reconocimiento y se compensará a los profesionales de la salud en función de su desarrollo profesional y especialización.	Crearé un mejor ambiente de trabajo, evitando la insatisfacción de los profesionales de la salud, que muchas veces se refleja en quejas y luchas de poder, afectando la



		prestación de la atención de salud.
Personal Asistencial	Serán retribuidos en función de sus capacidades profesionales, experiencia y estabilidad.	Incentivará la profesional preparación con el objetivo de tentar ascensos futuros.
Sociedad Civil	Mayor disponibilidad de profesionales de la salud a nivel nacional.	Los profesionales de la salud se desempeñarán mejor en el trabajo durante la prestación del servicio.

III.- EFECTO DE LA NORMA EN LA LEGISLACIÓN NACIONAL

Esta propuesta no transgrede ninguna de las normas de nuestro ordenamiento jurídico, y busca defender los derechos de los trabajadores bajo el régimen de contratación del CAS, garantizar la estabilidad laboral, respetar y proteger los derechos de los trabajadores del MINSA, tanto profesionales, técnicos y auxiliares asistenciales de salud.

IV.- RELACIÓN CON LAS POLÍTICAS DEL ESTADO CON EL ACUERDO NACIONAL

Se encuentra relacionada con la Política 11 que trata sobre la igualdad de oportunidades sin discriminación, y la Política 14 de acceso a un empleo digno y productivo, que tiene por objeto mejorar la calidad del empleo mediante la provisión de condiciones salariales y de trabajo adecuadas, así como el acceso a la seguridad social, que permitan a los trabajadores llevar una vida digna, en la función pública.