



PEDRO EDWIN MARTÍNEZ TALAVERA
CONGRESISTA DE LA REPUBLICA

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"



**PROYECTO DE LEY QUE AUTORIZA EL
NOMBRAMIENTO PROGRESIVO DEL PERSONAL
ADMINISTRATIVO COMPRENDIDO EN EL DECRETO
LEGISLATIVO 1057 DEL MINISTERIO DE SALUD, SUS
ORGANISMOS PÚBLICOS Y LOS GOBIERNOS
REGIONALES**

Los congresistas de la República que suscriben, miembros del Grupo Parlamentario Acción Popular, a iniciativa del legislador **PEDRO EDWIN MARTÍNEZ TALAVERA**, con la facultad prevista en el artículo 107 de la Constitución Política, concordante con el inciso c) del artículo 22, 67, 75 y 76 del Reglamento del Congreso de la República, propone el siguiente:

PROYECTO DE LEY

El Congreso de la República;
Ha dado la siguiente Ley:

**LEY QUE AUTORIZA EL NOMBRAMIENTO PROGRESIVO DEL PERSONAL
ADMINISTRATIVO COMPRENDIDO EN EL DECRETO LEGISLATIVO 1057 DEL
MINISTERIO DE SALUD, SUS ORGANISMOS PÚBLICOS Y LOS GOBIERNOS
REGIONALES**

Artículo 1. Objeto de la Ley

La presente Ley tiene por objeto el nombramiento progresivo de los trabajadores administrativos profesionales, técnicos y auxiliares, contratados bajo el Decreto Legislativo N° 1057 que regula el Régimen Especial de Contratación Administrativo de Servicios (CAS), del Ministerio de Salud, sus organismos públicos y de las unidades ejecutoras de salud de los gobiernos regionales, con un mínimo de dos (02) años continuos o tres (03) años discontinuos a la fecha de la publicación de la presente ley.

Artículo 2. Finalidad

La finalidad de la ley es el propósito de buscar la concreción del derecho a la igualdad ante la ley que tiene toda persona para el logro del desarrollo de su vida, y a la no discriminación laboralmente, para ello se garantizara a una percepción remunerativa con equidad e igualdad del personal contratado que realiza las mismas funciones del nombrado.

Artículo 3. De la modificación de los documentos de gestión institucional

Autorícese al Ministerio de Salud, sus organismos públicos y de las unidades ejecutoras de salud de los gobiernos regionales a modificar el Cuadro para Asignación de Personal (CAP) o Cuadro de Puestos de la Entidad (CPE) y el Presupuesto Analítico de Personal (PAP) según corresponda.

Artículo 4. Contar con el Registro en el Aplicativo de planillas y de datos de recursos humanos

Los trabajadores administrativos profesionales, técnicos y auxiliares se encuentren registrados en el Aplicativo Informático para el Registro Centralizado de Planillas y de Datos

de los Recursos Humanos del Sector Público (AIRHSP) a cargo de la Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Ministerio de Economía y Finanzas.

Artículo 5. Proceso de nombramiento

El proceso de nombramiento se iniciará con el 25% de la PEA definida a la entrada en vigencia de la presente ley, programándose para cada año fiscal el 25% hasta concluir con el 100% de los trabajadores administrativos profesionales, técnicos y auxiliares, contratados bajo el Decreto Legislativo N° 1057 contratados en el Régimen Especial de Contratación Administrativo de Servicios (CAS), del Ministerio de Salud, sus organismos públicos y las unidades ejecutoras de salud de los gobiernos regionales.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

PRIMERA. Mientras dure el proceso de nombramiento los trabajadores administrativos profesionales, técnicos y auxiliares, contratados bajo el Decreto Legislativo N° 1057 contratados en el Régimen Especial de Contratación Administrativo de Servicios (CAS), del Ministerio de Salud, sus organismos públicos y las unidades ejecutoras de salud de los gobiernos regionales, se procederá a renovar de forma automática los contratos para el siguiente año presupuestal o periodo fiscal.

SEGUNDA. Dispóngase al Ministerio de Salud, en un plazo no mayor a treinta (30) días calendario siguientes, apruebe el reglamento de la presente ley.

Firmado digitalmente por:
Ivett FAU 20161749126 soft
Motivo: En señal de
conformidad
Fecha: 06/09/2022 14:48:37-0500
Lima agosto 2022.



Firmado digitalmente por:
SOTO PALACIOS Wilson FAU
20161749126 soft
Motivo: En señal de
conformidad
Fecha: 05/09/2022 16:28:20-0500



Firmado digitalmente por:
MARTINEZ TALAVERA Pedro
Edwin FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 05/09/2022 11:39:46-0500



Firmado digitalmente por:
MORI CELIS Juan Carlos
FAU 20161749126 soft
Motivo: En señal de
conformidad
Fecha: 05/09/2022 15:29:07-05



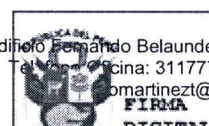
Firmado digitalmente por:
VERGARA MENDOZA Evis
Heman FAU 20161749126 soft
Motivo: En señal de
conformidad



Firmado digitalmente por:
VERGARA MENDOZA Evis
Heman FAU 20161749126 soft
Motivo: Doy V° B°



Firmado digitalmente por:
MORI CELIS Juan Carlos
FAU 20161749126 soft
Motivo: En señal de
conformidad



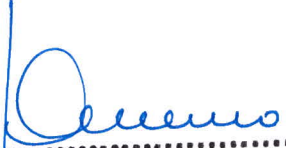


CONGRESO DE LA REPÚBLICA

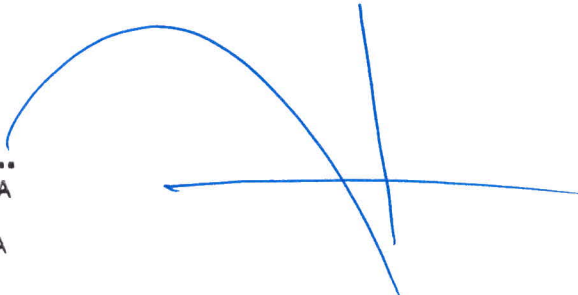
Lima, **12** de **setiembre** del **2022**

Según la consulta realizada, de conformidad con el Artículo 77° del Reglamento del Congreso de la República: pase la Proposición **N° 2992-2022-CR** para su estudio y dictamen, a la (s) Comisión (es) de:

1. PRESUPUESTO Y CUENTA GENERAL DE LA REPÚBLICA.



.....
JOSÉ F. CEVASCO PIEDRA
Oficial Mayor
CONGRESO DE LA REPÚBLICA



I. EXPOSICION DE MOTIVOS

1. FUNDAMENTOS DE LA PROPUESTA

La iniciativa legislativa pretende el nombramiento de los trabajadores administrativos contratados bajo el Decreto Legislativo N° 1057 contratados en el Régimen Especial de Contratación Administrativo de Servicios (CAS), por el Ministerio de Salud, sus organismos públicos y las unidades ejecutoras de salud de los gobiernos regionales, y busca el derecho a la igualdad ante la ley que tiene toda persona para el logro del desarrollo de su vida, y a la no discriminación laboralmente, se garantizará a una percepción remunerativa con equidad e igualdad del personal contratado que realiza las mismas funciones del personal nombrado, para ello debe darse de forma gradual y progresiva con el 25% a la entrada en vigencia de la ley hasta concluir con 100%, en el transcurso de cuatro (4) años.

Conforme al Decreto Legislativo 1057 que regula el Régimen de Contratación Administrativo de Servicios, establece que "El Contrato Administrativo de Servicios constituye una modalidad especial de contratación laboral, privativa del Estado. Se regula por la presente norma, no se encuentra sujeto a la Ley de Bases de la Carrera Administrativa, el régimen laboral de la actividad privada ni a otras normas que regulan carreras administrativas especiales. ***El Régimen Laboral Especial del Decreto Legislativo 1057 tiene carácter transitorio***". (resaltado es nuestro).

Considerado de carácter transitorio conforme a la Ley N° 29849, Ley de eliminación progresiva del Contratación Administrativo de Servicios, con vigencia desde el año 2012, con una antigüedad de 10 años a la fecha, sin cambio alguno solo enunciativo, no cumpliéndose dicha disposición de eliminación progresiva, afectando los derechos laborales de los servidores contratados por esta modalidad.

Conforme a la Constitución Política del Perú, todas las personas tienen los mismos derechos ante la ley, concordante con lo establecido en el artículo 22°, que consagra el trabajo como un deber y un derecho, generador del bienestar social y un medio de realización de la persona, cuya actividad laboral permite contribuir al bienestar social; La inestabilidad laboral desde hace más de quince (15) años ha generado discriminación, rezago y diferencias entre servidores públicos del sector, sin importar que tanto asistenciales como administrativos forman parte del sector.

1.1 ANTECEDENTES

Habiendo transcurrido años sin tener derecho a la estabilidad laboral el personal administrativo contratado, se han presentado iniciativas legislativas al Congreso de la Republica. Se tiene los siguientes:

PL N° 2482/2021-CR, "Ley que autoriza de manera excepcional y por única vez el nombramiento del personal administrativo y asistencial de los servidores del Ministerio de Salud, contratados bajo el régimen del Dec. Leg. 1057 (CAS)", Decretado a la Comisión de Presupuesto y Cuenta General de la Republica, sin dictamen.

PL N° 2536/2021-CR, "Ley que establece el nombramiento de manera progresiva del personal de salud asistencial y administrativo comprendidos en el Dec. Leg. N° 1057, que laboran en el Ministerio de Salud (MINSA) y en el Seguro Social de Salud (ESSALUD)", Decretado a la Comisión de Presupuesto y Cuenta General de la Republica y Comisión de Salud y Población, sin dictamen.

PL N° 2756/2022-CR, "Ley que autoriza el nombramiento del personal administrativo y asistencial sujeto al régimen del Decreto Legislativo 1057 (Régimen CAS) en el ámbito del Ministerio de Salud y Essalud", Decretado a la Comisión de Presupuesto y Cuenta General de la Republica, sin dictamen.

PL N° 2808/2022-CR, "Ley que autoriza por única vez el nombramiento del personal administrativo de la salud que tienen contrato bajo el Decreto Legislativo 1057", Decretado a la Comisión de Presupuesto y Cuenta General de la Republica, sin dictamen.

Conforme se tiene los Proyectos de leyes, donde se busca el nombramiento del personal administrativo, con la presente iniciativa se pretende mejorar y dar la viabilidad, al proponer el nombramiento de forma progresivo de 25% desde la vigencia la ley, y entre otros aportes.

1.2 MARCO LEGAL

- Constitución Política del Perú
- Ley 26942 Ley General de Salud
- Decreto Legislativo 1057 Régimen Especial de Contratación Administrativo de Servicios.
- Decreto Supremo 075-2008-PCM Reglamento del Decreto Legislativo 1057 Régimen Especial de Contratación Administrativo de Servicios.
- Ley 29849 Ley de eliminación progresiva del Contratación Administrativo de Servicios.
- Ley 31131 Ley que establece disposiciones para erradicar la discriminación en los Regímenes Laborales del sector público.
- Sentencia 979/2021 Tribunal Constitucional (Expediente 00013-2021-PI/TC), declaro fundada en parte la Ley 31131 y manteniendo su vigencia el primer y tercer parrado del artículo 4° y la Única Disposición Complementaria Modificatoria.

1.3. PROBLEMÁTICA

Respecto al estudio del Contrato Administrativo de Servicios, realizado por Pamela A. Apaza Vásquez 2020, respecto a Régimen CAS titulado ¿Por qué debe ser eliminado? publicado en el enlace (<https://www.enfoquederecho.com/2020/09/28/regimen-cas-por-que-debe-ser-eliminado/>), donde desarrolla el problema del CAS señalando que, tiene como uno de sus pilares la meritocracia a la función pública, se puede evidenciar que dicho régimen es una norma que no responde a una verdadera política del empleo público, por:

1.- No se cumple la lógica administrativa ni el sistema único de remuneraciones.

Para cumplir la satisfacción de los derechos subjetivos de los servidores públicos se necesita tres (3) pilares imprescindibles, los cuales son: (i) posibilidad real de ascenso, (ii) estabilidad laboral y (iii) aumento salarial.

En efecto, si se cumple de manera conjunta los tres (3) criterios señalados, el servidor público brindará un servicio de calidad a los ciudadanos, lográndose así el fin último del Estado el cual es: el interés público.

Por todo lo expuesto, si bien el CAS tiene como uno de sus pilares la meritocracia a la función pública, se puede evidenciar que dicho régimen es una norma que no responde a una verdadera política del empleo público, por lo siguiente:

- **No existe una estabilidad laboral**, toda vez que como se indica en el artículo 5º del DL N° 1057, dicho contrato es a plazo determinado y es renovable. Entonces, si los servidores públicos tienen conocimiento de que es muy probable que su contrato de trabajo no se les renueve y/o viven con dicha incertidumbre, ¿existirá un animus para que el servidor se capacite? Evidentemente no, ya que no existe una razón válida para que el servidor invierta sus recursos sabiendo que su contrato puede acabar en unos meses o simplemente puede existir la posibilidad de que no se lo renueven. Por tanto, sin estabilidad laboral los servidores no pueden brindar un servicio de calidad.
- **No existe un aumento salarial**, ya que dicho régimen no establece un sistema único de remuneraciones que esté basado por nivel y grupos; por tanto; no existe una remuneración que dependa del nivel en el que te encuentras y del grupo al que perteneces
- Si bien la norma hace referencia al mérito, no indica principios concretos para su cumplimiento, dado que facilitó el acceso sin concurso público de méritos a las personas que tenían contratos bajo la modalidad de Servicios no Personales (en adelante, SNP) tal como se comprueba en la Cuarta Disposición Complementaria Final de la referida norma.

2. Existe una desigualdad en la aplicación de escalas salariales en el régimen CAS

Si hacemos referencia al régimen N° 728 y cómo se aplica la nueva escala remunerativa para sus servidores civiles, llegamos a la respuesta que dicha aplicación se realiza de manera inmediata. Sin embargo, en el caso del CAS ocurre un problema, debido a que, en el artículo 7º del Reglamento (Decreto Supremo N° 075-2008-PCM) se establece lo siguiente:

"La modificación del modo de la prestación de servicios, no incluye la variación de la función o cargo ni del monto de la retribución originalmente pactada". (el subrayado es nuestro). por tanto, dicha norma no permite que se aplique de manera inmediata la nueva escala de remuneraciones para los servidores CAS sino, genera que el servidor tenga que concursar de nuevo para poder acceder a la nueva escala remunerativa resultando dicho procedimiento, irrazonable.

Siguiendo la misma línea, Servir en su Informe Legal N° 41-2012-SERVIR/GPGRH, con fecha de 26 de junio de 2012, respecto a la consulta sobre incrementos remunerativos en el régimen CAS concluye lo siguiente: ***"el contrato administrativo de servicios no puede ser modificado en cuanto a la remuneración originalmente pactada, puesto que en dicho contrato solo pueden ser modificados los aspectos no esenciales; y no así los aspectos esenciales, como la remuneración". (el subrayado es nuestro)***

Con lo señalado por SERVIR, se puede evidenciar que en el régimen CAS no existe la posibilidad de un aumento directo entendiéndose que, si los servidores desean obtener dicho aumento deben volver a postular por concurso público. Por tanto, ¿es razonable y objetivo no aplicar una escala inmediata? Consideramos que no, puesto que no existe fundamento válido que nos permita entender y comprender por qué la norma se aplica de manera distinta para los servidores CAS. De esta manera, una vez más, podemos evidenciar que el régimen CAS está muy lejos de siquiera cumplir un pilar del modelo weberiano.

Manuel Palomeque, 2010 (El derecho Constitucional a la igualdad y no discriminación en las relaciones de trabajo) señala que si existen diferencias remunerativas que solo derivan de la fecha de contratación de los trabajadores, dicha medida es irrazonable y vulnera el derecho a la igualdad de los servidores civiles que merecen recibir un trato igualitario, salvo los casos que respondan a una justificación objetiva y razonable.

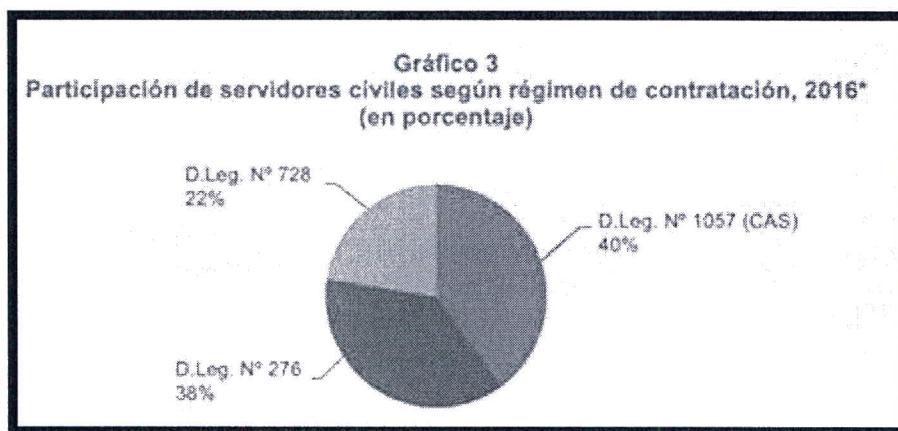
3. Vulneración de los derechos laborales de los servidores civiles

A diferencia del resto de regímenes laborales regulados en el sector público, el CAS es el régimen que goza de menos beneficios laborales sin que exista verdaderamente una justificación para dicho caso. En ese sentido, a continuación, podemos observar la notoria diferencia de beneficios laborales:

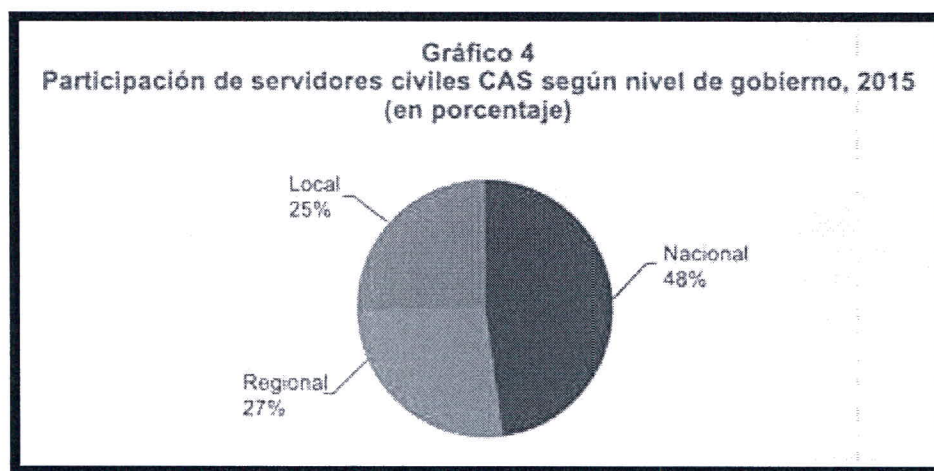
DL N° 276	DL N° 728	DL N° 1057 (CAS)	Ley N° 30057
- Asignación por cumplir 25 o 30 años de servicios. - Aguinaldos, se otorgan en fiestas patrias y navidad. - CTS. - La remuneración se fija de acuerdo con el nivel. - Bonificaciones	- Gratificaciones. - CTS. - Vacaciones.	- Vacaciones remuneradas de treinta (30) días. - Aguinaldo por fiestas patrias y navidad por el monto de S/300.00. - Descanso semanal obligatorio.	- Vacaciones remuneradas de treinta (30) días. - Aguinaldo por fiestas patrias y navidad. - CTS.

Al respecto, si bien los servidores del régimen CAS tienen vacaciones y descanso semanal obligatorio se puede evidenciar que el aguinaldo que reciben por fiestas patrias y navidad es de S/300.00. Por tanto, podemos corroborar que existe una notoria diferencia con relación a los demás regímenes, puesto que no existe razón alguna que justifique una diferenciación para que los servidores del régimen CAS no reciban un aguinaldo equivalente a una remuneración mensual, como si sucede en los demás regímenes del sector público.

Aunado a ello, los servidores que se encuentran bajo el régimen CAS tampoco reciben Compensación por Tiempo de Servicios (en adelante CTS). Entonces, ¿que dicho régimen sea a plazo determinado, justifica dicho mandato? Evidentemente no, puesto que la norma vulnera la naturaleza jurídica de la CTS, ya que este es un beneficio social que cumple un doble rol: (i) la previsión de las contingencias que origina el cese en el trabajo y (ii) la promoción del trabajador y su familia, tal como se señala en el artículo 1° del Decreto Supremo N° 001-97-TR.



Asimismo, si observamos la segunda imagen referente a la participación de servidores civiles CAS, según el nivel de gobierno, podemos evidenciar una vez más que el Estado contrata de manera más frecuente por régimen CAS generando la imposibilidad de cumplirse y satisfacerse el modelo weberiano que optó el legislador.



Por otro lado, si revisamos las páginas web del MTPE, Sunafil y Servir podemos constatar que dichas Entidades también contratan a servidores civiles bajo el régimen CAS. Ahora bien, como es de conocimiento para cada uno de nosotros, el régimen CAS es constitucional; por tanto; las Entidades pueden optar por dicho régimen para contratar a sus trabajadores. Sin embargo, realizamos unas preguntas para la propia reflexión, ¿deberían contratar bajo dicho régimen, teniendo en cuenta que se vulneran varios derechos laborales y más aún cuando estas Entidades tienen como objetivo proteger los derechos laborales de los trabajadores y fiscalizar su cumplimiento? ¿no estarían yendo en contra de sus propios objetivos y finalidades como Entidad al contratar bajo dicho régimen?

Propone alternativa de solución, que el régimen CAS debe ser eliminado puesto que no satisface el modelo weberiano y tampoco responde a una verdadera política del empleo público. En ese sentido, consideramos que una de las alternativas de solución, es que el Estado agilice el tránsito de las Entidades al Servicio Civil, que establezca plazos para dicho tránsito y también una modificación que disponga que el traslado de los trabajadores no sea facultativo sino obligatorio.

1.3 CONDICIÓN ACTUAL DEL PERSONAL EN EL MINISTERIO DE SALUD

Recursos Humanos en salud por régimen laboral MINSA al 2022

Régimen	2022		Asistenciales	Administrativos	Total
276	137907				
1057 CAS	122182	REGULARES	36 777	23 319	60 096
		COVID	56 183	5 903	62 086
728	1163				
Servicio de Terceros	18560				

Fuente: Base de Datos del Registro Nacional del Personal de la Salud 2013-2022

Evolución de la disponibilidad de los recursos humanos del régimen laboral del Decreto Legislativo N° 1057, en el Ministerio de Salud, los gobiernos regionales y sus organismos públicos descentralizados del 2013 al 2022.

REGIMEN	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
D.L. 1057	50,444	57,578	53,676	43,791	48,074	48,258	53,118	98,058	122,443	122,182

Referente al personal asistencial del Ministerio de Salud sus organismos públicos y Unidades Ejecutoras de Salud de los Gobiernos Regionales, se viene dando el proceso de nombramiento desde el año 2014 hasta el presente año 2022, y proyectado hasta el año 2023, cumpliendo con el 100% del personal asistencial, y vienen impulsando el nombramiento de forma excepcional los contratados COVID-19.

Como es de observarse con el personal Asistencial, se viene cumpliendo con el nombramiento, lo que no sucede es con el personal administrativo contratado, y que viene laborando por más de 15 años de forma continua y permanente, siendo excluidos de los beneficios y derechos laborales.

Al reconocer los derechos inherentes a todos los trabajadores, en igualdad de condiciones, mediante la regularización del nombramiento de los CAS Administrativos, va a permitir ordenar la diversidad de contratos existentes en el sector salud, que ha generado una desigualdad en las remuneraciones y la dispersión del gasto público, como lo ocurrido durante la Pandemia, la aparición del CAS COVID, con altos sueldo, en tanto que los CAS regular administrativos (mas antiguos), han sido marginados por cuanto no se les ha considerado para el pago de beneficios y bonificaciones que el gobierno y el Ministerio de Salud han otorgado a los asistenciales, pese a que los trabajadores administrativos también han estado en la primera línea de atención, durante la pandemia, desarrollando acciones requeridas por el estado de emergencia, situación que ha generado incluso el fallecimiento de muchos contratados administrativos, sin que se les haya reconocido su labor y otros que aún siguen cumpliendo a cabalidad con sus funciones de forma permanente con compromiso y entrega de manera ininterrumpida.

Cabe precisar que, el Ministerio de Salud, los Organismos Descentralizados y las Unidades Ejecutoras del Sector Salud, cuentan con plazas o puestos aprobados en el Cuadro para Asignación de Personal (CAP) en el Cuadro de Puestos de la Entidad (CPE), así como

también se encuentren registrados en el Aplicativo Informático para el Registro Centralizado de Planillas y de Datos de los Recursos Humanos del Sector Público (AIRHSP) a cargo de la Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Ministerio de Economía y Finanzas, por lo que cuentan con la respectiva certificación del crédito presupuestario, lo que permitiría que no haya ningún inconveniente en la dación de la ley para el proceso de nombramiento de los trabajadores administrativos, que laboran en el sector salud.

Asimismo, es pertinente señalar que la Centésima Quinta Disposición Complementaria Final de la Ley N° 31365, autoriza a las unidades del sector salud inmersas en el proceso de nombramiento realizar modificaciones presupuestarias en el nivel funcional programático, con cargo a su presupuesto institucional, lo que permite que al momento de disponerse el proceso de nombramiento de los trabajadores administrativos CAS Regular, es factible la realización de las modificaciones presupuestarias correspondientes.

II.- EFECTOS DE LA VIGENCIA DE LA NORMA

La iniciativa legislativa no contraviene o transgrede ninguna norma legal del ordenamiento jurídico nacional encontrándose dentro de los alcances de la Constitución Política, tendrá efectos sobre la legislación vigente puesto que tiene por objeto el nombramiento progresivo de los servidores públicos administrativos de salud que se encuentran en condición de contratados bajo el amparo del Decreto Legislativo N° 1057 Régimen Especial de Contratación Administrativo de Servicios (CAS).

III. ANÁLISIS COSTO-BENEFICIO

La presente iniciativa legislativa, no irrogara mayores gastos al erario nacional, toda vez que los Contratados Administrativos del sector salud, viene laborando por más de 15 años, y se encuentran incorporados en el Aplicativo Informático para el Registro Centralizado de Planillas y de Datos de los Recursos Humanos del Sector Público (AIRHSP) a cargo de la Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Ministerio de Economía y Finanzas, y que el presupuesto se encuentra garantizado para la continuidad del contrato.

El beneficio es mejorar el servicio de salud a la población y garantizar la permanencia del personal de salud administrativo en las Unidades Ejecutoras de Salud del nivel de Ministerio de Salud sus organismos públicos y Unidades Ejecutoras de salud de los Gobiernos Regionales, que en el transcurso del tiempo han adquirido experiencia, adiestramiento y especialidades, con lo que brindaran servicios en óptimas condiciones para el cumplimiento de las metas de cada Unidad Ejecutora.

Considerándose el principal beneficio de este proyecto de ley, es el reconocimiento de los derechos consagrados por la Constitución Política del Perú y los instrumentos internacionales, el Estado (empleador) tiene la obligación de velar por la estabilidad laboral, mejorar la remuneración de los trabajadores administrativos CAS Regular, sin ejercer discriminación entre asistenciales y administrativos, cuando todos son iguales ante la ley.

Con el nombramiento de los trabajadores administrativos, va a permitir hacer justicia para el trabajador, al obtener la estabilidad laboral, el derecho al pago justo, equitativo y suficiente, procurando para él y su familia, el bienestar material y espiritual, habiendo cumplido su función dentro de una emergencia sanitaria y han desarrollado sus actividades también en

la primera línea de atención, puesto que la administración pública a cargo de los profesionales, técnicos y auxiliares administrativos no han paralizado su labor.

IV.- VINCULACION CON LAS POLITICAS DE ESTADO DEL ACUERDO NACIONAL

Se vincula con las políticas siguientes:

Decima Primera: Promoción de la igualdad de oportunidades sin discriminación

Decima Tercera: Acceso universal a los servicios de salud y a la seguridad social

Decima Cuarta: Acceso al empleo pleno, digno y productivo