



"Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de Año del Fortalecimiento de la Soberanía"



**PROYECTO DE LEY DE NOMBRAMIENTO
EXCEPCIONAL DEL PROFESIONAL
ASISTENCIAL MEDICO Y NO MEDICO,
TECNICOS Y AUXILIARES DEL SECTOR SALUD
QUE LABORAN AL AMPARO DEL DECRETO
LEGISLATIVO 1057**

El grupo parlamentario **PERÚ BICENTENARIO**, a iniciativa del Congresista de la República que suscribe **VICTOR RAUL CUTIPA CCAMA**, en ejercicio del derecho de iniciativa legislativa que le confiere el artículo 107 de la Constitución Política del Perú, y de conformidad con los artículos 75 y 76 del Reglamento del Congreso de la República, proponen el siguiente PROYECTO DE LEY

FÓRMULA LEGAL

**LEY DE NOMBRAMIENTO EXCEPCIONAL DEL PROFESIONAL ASISTENCIAL
MEDICO Y NO MEDICO, TECNICOS Y AUXILIARES DEL SECTOR SALUD QUE
LABORAN AL AMPARO DEL DECRETO LEGISLATIVO 1057**

Artículo 1. Objeto de la Ley

La presente ley tiene por objeto autorizar el nombramiento excepcional del profesional asistencial médico y no médico, técnicos y auxiliares del sector salud que laboran al amparo del Decreto Legislativo 1057.

Artículo 2. Finalidad

La finalidad de la ley es garantizar los derechos laborales en igualdad de condiciones del profesional asistencial médico y no médico, técnicos y auxiliares asistenciales del sector salud, contratados bajo el régimen del Decreto Legislativo 1057.

Artículo 3. Ámbito de aplicación

La presente ley es de aplicación en el Ministerio de Salud, Organismos Públicos y Gobiernos Regionales.

Artículo 4. Del nombramiento del personal asistencial

Autorícese al Ministerio de Salud, Organismos Públicos y Gobiernos Regionales a realizar el nombramiento gradual y progresivo de los trabajadores contratados bajo el régimen del Decreto Legislativo 1057.

Artículo 5. De los requisitos

Son los siguientes:

- a) Haber ingresado por concurso público
- b) Contar con un periodo de trabajo no menor a dos (02) años continuos o tres (03) discontinuos.
- c) Haber laborado antes del 15 de marzo del 2020 y que se encuentre con vínculo laboral vigente
- d) Estar desempeñando funciones de naturaleza permanente

Artículo 6. Implementación del nombramiento excepcional

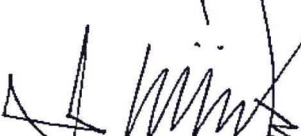
La implementación de la presente norma se financia con cargo al presupuesto de las entidades señaladas en el artículo 3 de la presente ley, para lo cual se les autoriza a realizar las modificaciones presupuestales necesarias, sin demandar recursos al erario nacional.

Asimismo, las entidades deberán actualizar e incorporar los cargos en el Cuadro de Asignación de personal (CAP), Cuadro de Asignación de personal Previsional, Cuadro de Puestos de la Entidad (CPE), en el Presupuesto Analítico de Personal (PAP) y registradas en el Aplicativo Informático para el Registro Centralizado de Planillas y de Datos de los Recursos Humanos del Sector Público (AIRHSP) a cargo del Ministerio de Economía y Finanzas.

DISPOSICION COMPLEMENTARIA FINAL

UNICA.- El Ministerio de Salud aprueba el reglamento de la presente ley dentro de los treinta (30) días de su entrada en vigor.

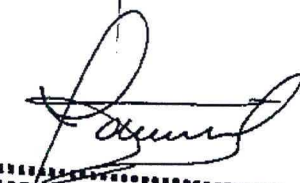

JORGE SAMUEL COAYLA JUÁREZ
CONGRESISTA DE LA REPÚBLICA


VÍCTOR RAÚL CUTIPA CCAMA
CONGRESISTA DE LA REPÚBLICA


FLAVIO CRUZ MAMANI
CONGRESISTA DE LA REPÚBLICA


ELÍAS MARCIAL VARAS MELÉNDEZ
CONGRESISTA DE LA REPÚBLICA


JORGE MARTICORENA MENDOZA
CONGRESISTA DE LA REPÚBLICA


JORGE MARTICORENA MENDOZA
CONGRESISTA DE LA REPÚBLICA

EXPOSICION DE MOTIVOS

I. FUNDAMENTOS DE LA PROPUESTA

1.1 Identificación del problema

El Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios, es un régimen que otorga pocos derechos laborales, tal es así, que proscribe el pago de Compensación por tiempo de servicios, pago por horas extras, escolaridad, posibilidades reales de ascenso, estabilidad laboral, aumento salarial, la imposibilidad de percibir la remuneración acorde al cargo en caso de suplencia temporal conforme al artículo 7 del Decreto Supremo 075-2008-PCM y que de acuerdo a múltiples investigaciones jurídicas debería ser eliminado por cuanto no cumple con ninguno de los pilares del modelo weberiano ni mucho menos apunta a una verdadera modernización del Estado, por lo que, no responde a una lógica de carrera administrativa ni sistema único de remuneraciones. Por tanto había que eliminar este régimen.

A través de la Ley 29849, se avanzó en la legislación para eliminar este régimen en forma gradual o progresiva, sin embargo en los hechos desde su dación no se ha avanzado casi nada, mas al contrario con la implementación del AIRSHP y su engorroso procedimiento, muchas entidades prefieren contratar por Servicios No Personales.

Con la ley 31131, se intentó eliminar esta desigualdad en el trato a los trabajadores, incorporándolos al régimen de los decretos legislativos 276 y 728, sin embargo dicha norma fue declarada inconstitucional en parte, subsistiendo la Única Disposición Complementaria Modificatoria que otorga la calidad de "indeterminado" el contrato CAS¹.

En este escenario en el sector salud actualmente los trabajadores como profesionales asistenciales médicos y no médicos, técnicos y auxiliares bajo el RECAS que se diferencian del CAS Covid-19, y se autodenominan como "CAS regular", quienes vienen trabajando desde antes de la pandemia, durante la pandemia, post pandemia y que tienen más de cinco (5), diez (10) quince (15) años trabajando con la misma remuneración y en las mismas condiciones labores, sin derecho a demás beneficios, e incluso en algunos hospitales tienen que adquirir sus propios implementos para poder prestar servicios y realizan la misma labor que los trabajadores del Decreto Legislativo 276 y 728, e incluso están en desventaja con los trabajadores del CAS Covid que ahora pasaron a CAS².

Esta problemática afecta el principio constitucional "A la igualdad ante la ley" establecido en el numeral 2 del artículo 2 de la Constitución Política del Perú, y sobre todo el principio de igualdad de trato establecido en el convenio 111 de la OIT.

¹ <https://lpderecho.pe/tribunal-constitucional-declaro-inconstitucional-ley-31131-elimina-regimen-cas/>

² Ley N° 31539, Ley que autoriza, excepcionalmente y por única vez, en el marco de la emergencia sanitaria, el cambio de contrato cas-covid a contrato cas al personal asistencial en el sector salud

1.2 Estado de la situación actual (fáctica y jurídica)

Antecedentes legislativos

Luego de realizada una búsqueda exhaustiva en el portal web del Congreso de la República, respecto de iniciativas legislativas que guardan relación o vinculación con el fondo de la presente propuesta, se precisa que existe cuatro iniciativas como:

- Proyecto de Ley N° 2437/2021-2022-CR, presentado por la congresista Portalatino Ávalos, Kelly Roxana
- Proyecto de Ley N° 2778/2021-2022-CR, presentado por la congresista Córdova Lobatón, María Jessica
- Proyecto de Ley N° 2750/2021-2022-CR, presentado por el congresista Mori Celis, Juan Carlos
- Proyecto de Ley N° 2774/2021-2022-CR, presentado por el congresista Cerrón Rojas, Waldemar José.

Antecedentes de Ley

En nuestra legislación existen normas que están coadyuvando a la eliminación de este nefasto régimen CAS como:

- Ley 31131, ley que establece disposiciones para erradicar la discriminación en los regímenes laborales del sector público, que fuera declarado inconstitucional en parte por el Tribunal Constitucional en el expediente 00013-2021-PI/TC.
- Ley 30957 ley que autoriza el nombramiento progresivo como mínimo del veinte por ciento (20%) de los profesionales de la salud, técnicos y auxiliares asistenciales de la salud que a la entrada en vigencia del decreto legislativo 1153 tuvieron vínculo laboral y fueron identificados en el marco de la disposición complementaria final nonagésima octava de la ley 30693

Situación fáctica

En nuestro país los trabajadores contratados bajo el régimen del CAS hasta el año 2016, según la Autoridad Nacional del Servicio Civil, era de 275,140 servidores³, tal como se aprecia del siguiente cuadro:

NUMERO DE SERVIDORES CIVILES CAS, 2009 -2016								
NUMERO DE SERVIDORES CAS	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
	156.573	163.468	148.344	187.913	227.195	236.009	262.681	275.140

Fuente: Autoridad Nacional del Servicio Civil

³ <https://www.gob.pe/institucion/servir/informes-publicaciones/2775933-datos-abiertos-servir>

En el sector salud en el Perú, al año 2021, se tenía un total de 403,848 trabajadores⁴, distribuidos conforme al siguiente cuadro:

GRUPO OCUPACIONAL / CARGO	AÑO 2021											
	TOTAL	%	MIRSA y Con Regulares	ESSALUD	PNP	FFAA	ESOL	INPE	Ministerio de Salud	Ministerio de Educación	Sector Privado	
Perú	403 848	100.0	280 073	66 333	4 652	9 181	1 079	670	1 628	157	19 775	
Profesionales Asistenciales	166 076	41.09	171 640	45 524	1 919	3 854	77	300	1 071	157	5 384	
Médico	55 479	13.74	55 188	15 695	385	1 238	77	51	457	20	2 347	
Enfermero	67 076	16.61	67 478	15 930	690	1 333	47	41	1	3	1 156	
Odontólogo	21 010	5.20	19 865	1 577	116	77	3	15	2	0	158	
Odontólogo	2 217	0.55	5 265	954	132	514	1	43	62	8	139	
Biólogo	4 136	1.02	5 665	242	38	25	2	8	47	0	35	
Ingeniero Sanitario	164	0.04	164	0	0	0	0	0	0	0	0	
Médico Veterinario	411	0.10	343	0	0	68	0	0	2	0	0	
Nutricionista	3 148	0.78	2 229	777	25	25	2	8	0	0	70	
Psicólogo	5 671	1.40	4 297	522	11	273	1	0	117	17	58	
Químico	86	0.02	60	0	0	1	2	0	2	0	3	
Químico Farmacéutico	5 121	1.27	3 184	877	98	105	1	3	51	0	122	
Tecnólogo Médico	8 306	2.06	4 336	3 153	175	216	4	1	47	4	305	
Trabajador Social	2 529	0.63	1 503	457	8	121	1	0	4	42	12	
Técnicos Especializados	343	0.09	263	2	0	1	2	95	2	0	0	
Profesionales de la salud no especificados	5 574	1.38	712	5 194	0	7	2	0	2	0	66	
Profesionales Administrativos	24 707	6.12	15 522	3 370	7	921	344	0	62	0	4 555	
Técnicos Asistenciales	127 318	31.57	83 105	13 884	1 318	2 587	174	369	301	0	5 779	
Técnicos Administrativos	53 841	13.36	27 635	21 617	124	595	480	0	184	0	3 086	
Auxiliares Asistenciales	14 161	3.51	10 349	1 152	1 454	1 031	0	0	10	0	166	
Auxiliares Administrativos	17 262	4.27	15 603	926	4	36	4	0	124	0	525	
No Específicos	383	0.09	0	0	25	357	0	1	2	0	0	

Fuente: Información de Recursos Humanos en el sector Salud

En el cuadro se está considerando incluso al sector privado Fuerzas Armadas, INPE, PNP, Ministerio de Educación, entre otras entidades que requirieron la contratación de personal médico por la pandemia Covid 19, que sin embargo para el año 2022 ha disminuido.

⁴ chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/3281380/Informaci%C3%B3n%20de%20Recursos%20Humanos%20en%20el%20sector%20Salud.pdf

Trabajadores profesionales asistenciales, Profesionales administrativos, Técnicos asistenciales, Auxiliares administrativos contratados bajo el régimen CAS regular al 2022 es conforme al cuadro siguiente

RÉGIMEN LABORAL	PERSONAL ASISTENCIAL	PERSONAL ADMINISTRATIVO
Régimen 276	123098	15341
Régimen 1057 (CAS)	93571	29124
Internos de carreras de la salud	11849	3
Servicios de terceros/Locación	4013	8440
Régimen 728	738	421
Practicantes	3	6
Personal PPTO Contraloría	-	5
Personal PPTO SERVIR	-	1
Total general	233272	53341

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

Del cual se desprende que existe 93,571 personal asistencial y 29,124 personal administrativo contratados bajo el régimen RECAS.

Sin embargo, la Asociación Nacional CAS regular Asistencial del Ministerio de Salud, señala que en la actualidad existen aproximadamente 28,158 trabajadores bajo el régimen laboral del CAS regular a nivel nacional en el Ministerio de Salud y los Gobiernos Regionales⁵.

De la afectación del principio de igualdad de trato

El personal que han venido laborando antes, durante y post pandemia Covid 19, conocidos como CAS regular, sufren un trato discriminatorio, pues perciben remuneraciones inferiores en relación a sus compañeros de la 276 y 728 e incluso con los trabajadores del CAS covid, diferencia que se podría calificar de "abusivo" tal como se demuestra del cuadro siguiente:

Profesiones	Cas regular	Cas Covid
Medico	S/. 2,000	S/. 8,000
Enfermera	S/. 1,500	S/. 5,000
Obstetra	S/. 1,500	S/. 5,000
Técnicos	S/. 840	S/. 3,500
Otros prof.	S/. 1,500	S/. 5,000

Fuente: Sindicato Regional de Trabajadores Asistenciales-Administrativos-CAS de la DIRESA-Moquegua

Del cuadro se colige que en Moquegua no se cumplió con la escala salarial establecida en la Resolución Ministerial N° 420-2020-MINSA, que prescribe remuneraciones más altas aún. Sin embargo, es notorio la diferencia de remuneraciones entre el CAS regular y el CAS covid.

Mediante Ley 31539, se autorizó el cambio de CAS covid a CAS "normal", sin embargo, a pesar que el virus ya está siendo controlado y es obvio que la pandemia esta "pasando" o ya no representa el peligro inicial, aún así perciben una remuneración que

⁵ Proyecto de Ley N° 2750/2021-2022-CR



VÍCTOR RAUL CUTIPA CCAMA
CONGRESISTA DE LA REPÚBLICA

"Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de Año del Fortalecimiento de la Soberanía"

duplica la remuneración de un CAS regular lo cual es un acto de discriminación por que a igual trabajo igual remuneración.

Grupo Ocupacional	Remuneración Mensual
Médico	5,200.00
Médico especialista	7,300.00
Profesional de la salud	2,900.00
Profesional de la salud especialista	3,600.00
Técnico asistencial	1,800.00
Auxiliar asistencial	1,650.00
Profesional administrativo	2,800.00
Técnico administrativo	1,800.00
Auxiliar administrativo	1,650.00

Fuente: SIRTRAA-CAS DIRESA

Ahora, no solo es la parte remunerativa en la que existe un trato discriminatorio, toda vez que, los trabajadores del CAS regular son trabajadores de naturaleza indeterminada cuyo despido debe ser por falta grave y sujeto a un debido procedimiento, conforme a la ley 31131⁶, en ese sentido, es claro, que bajo el actual régimen CAS, al trabajador se le vulnera su derecho a progresión en la carrera, por cuanto no goza del nombramiento, que si tienen otros trabajadores de la 276 o de la 728, y más aun de los trabajadores que ya se encuentran dentro del Régimen del Servicio Civil, además no perciben CTS, pago de horas extras, escolaridad, licencia para ocupar cargos en otras entidades, etc., lo cual vulnera el principio de igualdad de trato.

Además que este régimen no cumple con ninguno de los pilares del modelo weberiano ni mucho menos apunta a una verdadera modernización del Estado, por lo que, no responde a una lógica de carrera administrativa, ni al sistema único de remuneraciones.

1.3 Nuevo estado que generara la propuesta.

De aprobarse la presente iniciativa legislativa, los servidores del CAS regular del sector salud podrán nombrarse en sus respectivos cargos, con acceso a la progresión en la carrera administrativa, estabilidad laboral, CTS, y demás beneficios que conlleva este

⁶ Ley 31131, Ley que establece disposiciones para erradicar la discriminación en los regímenes laborales del sector público (...) DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA MODIFICATORIA; ÚNICA. Modificación de los artículos 5 y 10 del Decreto Legislativo 1057

Modifícanse los artículos 5 y 10 del Decreto Legislativo 1057, Decreto Legislativo que Regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios, en los siguientes términos:

"Artículo 5.- Duración

El contrato administrativo de servicios es de tiempo indeterminado, salvo que se utilice para labores de necesidad transitoria o de suplencia.

Artículo 10.- Extinción del contrato

El contrato administrativo de servicios se extingue por:

[...]

f) Decisión unilateral de la entidad con expresión de causa disciplinaria o relativa a la capacidad del trabajador y debidamente comprobada. Si el despido no tiene causa o no se prueba durante el proceso de impugnación, el juez declara su nulidad y la reposición del trabajador.

reconocimiento garantizando la igualdad de condiciones en el acceso a la función pública, lo cual va a redundar en la atención al ciudadano.

1.4 Necesidad, viabilidad y oportunidad de la ley

La presente iniciativa es viable puesto que ya ha existido un caso de nombramiento del personal CAS, mediante la Ley 30957 ley que autoriza el nombramiento progresivo como mínimo del veinte por ciento (20%) de los profesionales de la salud, técnicos y auxiliares asistenciales de la salud que a la entrada en vigencia del decreto legislativo 1153 tuvieron vínculo laboral y fueron identificados en el marco de la disposición complementaria final nonagésima octava de la ley 30693. Por tanto, es viable continuar con este proceso de nombramiento para los trabajadores del sector salud del CAS regular a través de esta iniciativa legal, además que se está proponiendo que se realice en forma progresiva y facultando al Ministerio de Salud, Organismos Públicos y Gobiernos Regionales a realizar las modificaciones presupuestales correspondientes.

1.5 Análisis del Marco normativo

Nuestra constitución política no comprende el principio de igualdad de trato, en forma explícita tal como existía en la carta magna de 1979⁷, sin embargo, contiene el principio de igualdad ante la ley prescrito en el numeral 2 del artículo 2 de la Constitución Política el Perú.

La jurisprudencia nacional a nivel del Tribunal Constitucional en el expediente 008-2005-PI/TC⁸, en el fundamento 23 ha señalado *"...La igualdad de oportunidades –en estricto, igualdad de trato– obliga a que la conducta ya sea del Estado o los particulares, en relación a las actividades laborales, no genere una diferenciación no razonable y, por ende, arbitraria.*

En ese sentido, la discriminación en materia laboral aparece cuando se afecta al trabajador en sus características innatas como ser humano (lo propio y privativo de la especie), o cuando se vulnera la cláusula de no discriminación prevista por la Constitución..."

Asimismo en la sentencia emitida por el Tribunal Constitucional en el EXP. N.º 05729-2015-PA/TC⁹, señala lo siguiente:

"... Sobre la afectación del derecho de igualdad y a la no discriminación

⁷ Constitución para la República del Perú, (12 de Julio de 1979) "CAPITULO V, DEL TRABAJO Artículo 42.-El Estado reconoce al trabajo como fuente principal de la riqueza. El trabajo es un derecho y un deber social. Corresponde al Estado promover las condiciones económicas y sociales que eliminen la pobreza y aseguren por igual a los habitantes de la República la oportunidad de una ocupación útil y que los protejan contra el desempleo y el subempleo en cualquiera de sus manifestaciones.

En toda relación laboral queda prohibida cualquier condición que impida el ejercicio de los derechos constitucionales de los trabajadores o que desconozca o rebaje su dignidad.

El trabajo en sus diversas modalidades, es objeto de protección por el Estado, sin disminución alguna y dentro de un régimen de igualdad de trato..."

⁸ <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2005/00008-2005-AI.html>

⁹ chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2021/05729-2015-AA.pdf

10. La igualdad es un derecho fundamental que está consagrado en el artículo 2 de nuestra Constitución: "(...) toda persona tiene derecho (...) a la igualdad ante la Ley. Nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquiera otra índole". En ese sentido, el Tribunal Constitucional ha precisado que estamos frente a un derecho fundamental que no consiste en la facultad de las personas para exigir un trato igual a los demás, sino en ser tratadas del mismo modo que quienes se encuentran en una idéntica situación (Cfr. STC 02835-2010-AA, fundamento jurídico 38). 11. Adicionalmente, se ha establecido que el derecho a la igualdad puede entenderse desde dos perspectivas: igualdad ante la ley e igualdad en la ley. La primera de ellas está referida a la norma aplicable a todos los que se encuentren en la situación descrita en el supuesto de la disposición normativa. La segunda implica que un mismo órgano no puede modificar arbitrariamente el sentido de sus decisiones en casos sustancialmente iguales. 12. Finalmente, el derecho a la igualdad debe complementarse con las categorías de diferenciación y discriminación. La diferenciación, está constitucionalmente admitida, atendiendo a que no todo trato desigual es discriminatorio; es decir, se estará frente a una diferenciación cuando el trato desigual se funde en causas objetivas y razonables, estaremos frente a una discriminación y, por tanto, frente a una desigualdad de trato constitucionalmente intolerable (Cfr. STC 02974-2010- AA, fundamento jurídico 8; STC 02835-2010-AA, fundamento jurídico 41)..."

El convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo, del cual el Perú es parte en virtud de la disposición cuarta de las disposiciones finales y transitorias generales de la Constitución Política del Perú¹⁰, establece lo siguiente:

"ARTÍCULO 1

1. A los efectos de este Convenio, el término discriminación comprende:

- a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación;
- b) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados.¹¹

Es claro que los trabajadores del sector salud que se encuentran contratados bajo el régimen CAS, no tienen derecho a una remuneración justa por un igual trabajo o un trabajo de igual valor que realizan con referencia a sus colegas de los decretos legislativos de la 276 y 728, asimismo, no tienen derecho a una progresión gradual, ascensos, a gozar del beneficio de Compensación por Tiempo de Servicios - CTS, y otros beneficios de los cuales goza el trabajador que se encuentra nombrado bajo un régimen.

Y es justificación de esta iniciativa legal el hecho que aunque ya se haya previsto que los trabajadores del sector público pasen al Régimen del Servicio Civil a partir del año 2013, tal como lo señala la primera disposición complementaria transitoria de Ley 29849, sin embargo han transcurrido 10 años y hasta la fecha no existen avances significativos

¹⁰ CPP, (...) Disposiciones finales y transitorias (...) cuarta. Las normas relativas a los derechos y a las libertades que la Constitución reconoce se interpretan de conformidad con la Declaración Universal de Derechos Humanos y con los tratados y acuerdos internacionales sobre las mismas materias ratificados por el Perú.

¹¹ <https://www.gub.uy/ministerio-desarrollo-social/comunicacion/publicaciones/convenio-111-convenio-sobre-discriminacion-empleo-ocupacion>

para que las entidades públicas se incorporen a este régimen, por tanto considero que ha fracasado lo dispuesto por esta ley.

Lo cierto es que los trabajadores del sector salud profesionales asistenciales médicos y no médicos, técnicos y auxiliares, **NO PUEDEN CONTINUAR EN EL LIMBO, EN ESTE ESTADO DE INCERTIDUMBRE**, sin que se les reconozca sus derechos inherentes a su labor y reconocidos por las normas nacionales e internacionales, máxime, que los años pasan y también tiene sus necesidades, tienen familia que depende de ellos, y por el esfuerzo realizado antes, durante y post pandemia merecen ser reconocidos con el nombramiento en las entidades nacionales, regionales en las cuales prestan sus servicios.

II.- EFECTOS DE LA VIGENCIA DE LA NORMA EN LA LEGISLACIÓN NACIONAL

La presente iniciativa legislativa no vulnera norma alguna de nuestro ordenamiento jurídico, y busca es que nuestra legislación laboral este acorde con los valores y principios fundamentales del derecho laboral como igualdad, protección, dignidad y libertad, sustancialmente protegiendo al trabajador profesional asistencial médico y no médico, técnico y auxiliar, del sector salud, para reducir la desigualdad y evitar los peores efectos de esa desigualdad.

III.- ANÁLISIS COSTO BENEFICIO

La presente iniciativa legislativa no genera costos ni beneficios al erario nacional, toda vez que se propone que la implementación se realice con cargo a los recursos presupuestales de las unidades ejecutoras del sector salud.

IV.- RELACIÓN CON LAS POLÍTICAS DE ESTADO EXPRESADOS EN EL ACUERDO NACIONAL

Objetivo II. Equidad y Justicia Social

Política 14 Acceso al Empleo Pleno, Digno y Productivo	"... (l) garantizará la aplicación del principio de igual remuneración por trabajo de igual valor, sin discriminación por motivo de origen, raza, sexo, idioma, credo, opinión, condición económica, edad o de cualquier otra índole...".
--	---

Objetivo IV. Estado Eficiente, Transparente y Descentralizado

Política 24 Afirmación de un Estado eficiente y transparente	(h) revalorará y fortalecerá la carrera pública promoviendo el ingreso y la permanencia de los servidores que demuestren alta competencia y solvencia moral.
--	--