CÁMARA DE DIPUTADOS
ÁREA DE TRÁMITE DOCUMENTARIO
RECIBIDO
PROPOSICIÓN LEGISLATIVA
00784-2026-2031-CD
RU 60493-CD
06 NOVIEMBRE 2026 02:09 p. m.
FIRMADO DIGITALMENTE: ASABARIAN

PROPOSICIÓN LEGISLATIVA QUE MODIFICA EL LITERAL C) DEL ARTÍCULO 3 DE LA LEY 32566, LEY QUE AUTORIZA EL CAMBIO DE CONTRATO CAS-COVID A CONTRATO CAS AL PERSONAL ASISTENCIAL DEL SEGURO SOCIAL DE SALUD (ESSALUD) NO BENEFICIADO POR LA LEY 31539 [...], PARA INCORPORAR AL PERSONAL QUE RENUNCIÓ AL CONTRATO CAS-COVID.

Los diputados (nombres), integrantes del Grupo Parlamentario JUNTOS POR EL PERÚ y a iniciativa de la **diputada ANALÍ MARQUEZ HUANCA**, en ejercicio de la atribución que le confiere el artículo 107 de la Constitución Política del Perú y los artículos 98 y 107 del Reglamento de la Cámara de Diputados, presentan la siguiente proposición legislativa:

FÓRMULA LEGAL

LEY QUE MODIFICA EL LITERAL C) DEL ARTÍCULO 3 DE LA LEY 32566, LEY QUE AUTORIZA EL CAMBIO DE CONTRATO CAS-COVID A CONTRATO CAS AL PERSONAL ASISTENCIAL DEL SEGURO SOCIAL DE SALUD (ESSALUD) NO BENEFICIADO POR LA LEY 31539 [...], PARA INCORPORAR AL PERSONAL QUE RENUNCIÓ AL CONTRATO CAS-COVID.

Artículo 1.- Objeto de la ley

La presente ley tiene por objeto modificar la Ley N° 32566, a fin de garantizar el acceso al cambio de contrato CAS-COVID a contrato CAS regular de los trabajadores del Seguro Social de Salud – EsSalud, que prestaron servicios durante la emergencia sanitaria por la COVID-19 y que se encontraban impedidos de acceder al beneficio por haber renunciado al contrato CAS-COVID; asimismo, tiene por finalidad garantizar la igualdad de trato entre los trabajadores que prestaron servicios durante la emergencia sanitaria, evitando que la conclusión del vínculo contractual, constituya una causa de exclusión del beneficio.

Artículo 2.- Modificación del literal c) del artículo 3 de la Ley N° 32566.

Se modifica el literal c) del artículo 3 de la Ley 32566, "Ley que autoriza el cambio de contrato CAS-COVID a contrato CAS al personal asistencial del Seguro Social de Salud (ESSALUD) no beneficiado por la Ley 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- y dicta otras medidas", en los siguientes términos:

"Artículo 3. Requisitos

[…]

c) No haber sido contratado posteriormente bajo el régimen CAS regular.

[…]."

Artículo 3.- Alcance de la modificación

La modificación establecida en la presente ley comprende a los trabajadores asistenciales que:

a) Hayan prestado servicios bajo la modalidad CAS-COVID en EsSalud durante la emergencia sanitaria por la COVID-19.

b) No hayan sido beneficiados por la Ley N° 31539.

c) Cumplan los demás requisitos establecidos en el artículo 3 de la Ley N° 32566.

d) Se encuentren impedidos de acceder al beneficio únicamente por haber renunciado al contrato CAS-COVID durante la emergencia sanitaria.

La renuncia al contrato CAS-COVID, por sí misma, no constituye impedimento para acceder al beneficio establecido por la Ley N° 32566.

Artículo 4.- Igualdad de condiciones

Los trabajadores comprendidos en la presente ley acceden al procedimiento de cambio de contrato CAS-COVID a contrato CAS regular bajo las mismas condiciones, criterios de prelación y reglas de implementación establecidas en la Ley N° 32566.

No puede establecerse un requisito adicional relacionado con la causa, justificación o circunstancias de la renuncia al contrato CAS-COVID.

Artículo 5.- Implementación

EsSalud incorpora en el proceso de implementación, a los trabajadores que se encontraban excluidos o impedidos de acceder exclusivamente por la causal de renuncia, eliminada mediante la presente modificación.

Artículo 6.- Financiamiento

La implementación de la presente ley se financia con cargo a los recursos propios del Seguro Social de Salud – EsSalud, en el marco de las plazas y disponibilidad presupuestal correspondientes, sin demandar recursos adicionales al Tesoro Público.

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA FINAL

ÚNICA. Adecuación de las disposiciones de implementación

EsSalud adecúa, en un plazo máximo de treinta días calendario contados desde la entrada en vigor de la presente ley, las disposiciones, procedimientos, registros y mecanismos administrativos necesarios para su aplicación, identifica y publica la relación del personal comprendido en ella y aprueba el cronograma del cambio de

contrato. El cambio se ejecuta de manera progresiva, conforme al artículo 6, y las vacantes se adjudican en orden de prelación según el tiempo de servicios acumulado y la especialidad obtenida.

EsSalud deja sin efecto las disposiciones administrativas que establezcan como impedimento la renuncia al contrato CAS-COVID durante la emergencia sanitaria.

Lima, 02 de noviembre del 2026.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

I. Planteamiento del problema público

La Contratación Administrativa de Servicios (CAS), regulada por el Decreto Legislativo 1057, es un régimen que originalmente no era considerado como un contrato estrictamente laboral, sino un "contrato administrativo", que no otorgaba los mismos derechos que los contratos laborales propiamente dichos, ya que, por ejemplo, sólo reconocía 15 días de vacaciones, aguinaldos menores y eran de carácter temporal y sujeto a renovación a discreción del empleador.

Posteriormente con la Ley Nº 29849, *"Ley que establece la eliminación progresiva del Régimen Especial del Decreto Legislativo 1057 y otorga derechos laborales"*, se reconoció al CAS como régimen laboral especial, equiparando muchos derechos que estaban restringidos con los de otros regímenes, ampliándose a 30 días las vacaciones, los derechos de licencia por maternidad y paternidad y el pago de los aguinaldos por Fiestas Patrias y Navidad.

Durante la pandemia denominada COVID-19, por Decreto de Urgencia N° 073-2021, *"Decreto de Urgencia que establece medidas extraordinarias en materia económica y financiera para garantizar la capacidad de respuesta del Seguro Social de Salud ante la emergencia sanitaria por la COVID-19"*, publicado el 23 de julio de 2021 se transfirieron las partidas presupuestarias a EsSalud, para el financiamiento de la contratación de personal asistencial bajo el Régimen del Decreto Legislativo Nº 1057, Decreto Legislativo que regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios - CAS, en el marco de lo establecido en el numeral 27.2 del artículo 27 del Decreto de Urgencia Nº 029-2020, *"Decreto de Urgencia que dicta medidas complementarias destinadas al financiamiento de la micro y pequeña empresa y otras medidas para la reducción del impacto del COVID-19 en la economía peruana",* publicado el 20 de marzo de 2020.

Por 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"*, publicado el 31 de julio de 2022, se cambió la modalidad de contrato CAS-COVID del personal de EsSalud, que cumplían los requisitos establecidos en esta ley, por el contrato CAS, llamado también CAS regular, con la finalidad de uniformizar las condiciones laborales como forma de garantizar el derecho al trabajo en igualdad de condiciones.

Posteriormente, el 23 de marzo de 2026, se publicó la Ley N° 32566, *"Ley que autoriza el cambio de contrato CAS-COVID a contrato CAS al personal asistencial del Seguro Social de Salud (ESSALUD) no beneficiado por la Ley 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- y dicta otras medidas"*, por el cual el personal contratado bajo esta modalidad CAS-COVID que reunía los requisitos establecidos en dicha ley, pasaban a ser contratados bajo la modalidad CAS.

Esta ley, en el literal c) del artículo 3, excluyó explícitamente como beneficiarios a los que habían renunciado voluntariamente al contrato CAS-COVID en ESSALUD durante la emergencia sanitaria por el COVID-19.

Esta exclusión establecida del literal c) del artículo 3, a que se hace referencia, deja fuera del proceso a trabajadores cuya trayectoria laboral y circunstancias particulares no necesariamente reflejan una renuncia al derecho de acceder a una evaluación conforme a los objetivos de la ley; por lo que la propuesta busca que la revisión del marco normativo considere al personal asistencial comprendido en la iniciativa, en atención a los servicios que prestó durante la emergencia sanitaria, y no sea excluido por haber renunciado al contrato CAS-COVID, cualquiera que fuere las circunstancias que conllevaron a ello.

Por eso, resulta necesario modificar el literal c) del artículo 3 de la Ley N° 32566, en cuanto al extremo que excluye de los beneficios de esta ley, a los trabajadores que hubiesen renunciado al contrato CAS-COVID, manteniendo vigentes los demás requisitos legales. La medida busca ampliar la posibilidad de evaluación de los trabajadores comprendidos en la propuesta, bajo criterios de igualdad, razonabilidad, proporcionalidad y respeto al derecho al trabajo, sin que ello implique un acceso automático al beneficio ni la inaplicación de las demás condiciones establecidas por ley.

II. Evidencia que sustenta el problema

Durante la emergencia sanitaria por el COVID-19, el gobierno de turno, dispuso una serie de medidas para afrontarla, de tal forma que dispuso mediante el numeral 27.2 del artículo 27 del Decreto de Urgencia Nº 029-2020, *"Decreto de Urgencia que dicta medidas complementarias destinadas al financiamiento de la micro y pequeña empresa y otras medidas para la reducción del impacto del COVID-19 en la economía peruana"*, la contratación de numerosos profesionales y trabajadores en EsSalud, quienes asumieron funciones en primera línea en un contexto de incertidumbre, elevado riesgo y necesidad urgente de garantizar la continuidad de los servicios de salud. La prestación de estos servicios se desarrolló bajo circunstancias excepcionales que excedieron las condiciones ordinarias de una relación laboral, constituyendo una contribución fundamental para enfrentar una crisis sanitaria de alcance nacional.

Como resultado de estas medidas, se contrataron un aproximado de más de 9,000 trabajadores bajo la modalidad de CAS-COVID, que laboraron en diferentes dependencias de EsSalud.

Con la implementación de las medidas dispuestas por la 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"*, cambiaron su modalidad de contrato de CAS-COVID a CAS regular, más de 3,800 trabajadores en un primer tramo (https://elperuano.pe/noticia/200076-essalud-incorporara-a-cas-regular-a-3800-trabajadores-que-eran-cas-covid), y posteriormente en un segundo tramo, se incorporaron a la nueva modalidad contractual 6,157 trabajadores (https://www.gob.pe/institucion/mtpe/noticias/993878-ministro-daniel-maurate-saluda-incorporacion-de-mas-de-6-mil-profesionales-ex-cas-covid-a-essalud).

La incorporación de trabajadores a la modalidad de CAS regular, se ha visto restringida por el impedimento a los trabajadores que renunciaron voluntariamente al contrato CAS-COVID en ESSALUD durante la emergencia sanitaria, establecida en el literal c) del artículo 3 de la Ley N° 32566, *"Ley que autoriza el cambio de contrato CAS-COVID a contrato CAS al personal asistencial del Seguro Social de Salud (ESSALUD) no*

beneficiado por la Ley 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- y dicta otras medidas".

El número de trabajadores afectados por este impedimento, no ha sido precisado estadísticamente, por cuanto no existe información oficial sea del Ministerio de Trabajo o de EsSalud, por lo que debe solicitarse a esta institución, la información pertinente que debe contener la siguiente data:

a) Número de trabajadores contratados bajo el régimen CAS-COVID;
b) Número de trabajadores que pasaron de contrato CAS-COVID a contrato CAS regular;
c) Número de trabajadores que teniendo contrato vigente CAS-COVID, renunciaron por diversos motivos.
d) Número de trabadores renunciantes al contrato CAS-COVID, que han logrado pasar al régimen CAS regular.
e) Número de trabajadores renunciantes al contrato CAS-COVID, que hasta el momento no han logrado ser contratados bajo el régimen CAS regular.

III. Objetivos generales y específicos

El objetivo general es la modificación del literal c) del artículo 3 de la Ley N° 32566, para eliminar la exclusión establecida, que impide que personal de EsSalud, que laboraron amparados en un contrato CAS-COVID, y que, por diversos motivos renunciaron, puedan ser evaluados y contratados con la nueva modalidad de CAS regular.

Objetivos específicos:

(i) Dejar sin efecto una medida discriminatoria, que afecta los principios de igualdad, razonabilidad, proporcionalidad y derecho al trabajo.

(ii) Permitir que EsSalud, incorpore a personal capacitado y experimentado que estuvieron en primera línea enfrentando todo lo relacionado a la pandemia COVID-19, para que desarrollen sus labores en las diversas áreas operativas hospitalarias de dicha institución.

IV. Fundamentación de la iniciativa

Tratándose de la modificación de una ley, es necesario que la misma se realice por medio del Congreso de la República mediante una Ley modificatoria, conforme se establece en el numeral 1 del artículo 102 de la Constitución Política del Perú, que dispone lo siguiente:

> ***"Artículo 102. [Atribuciones del Congreso]***[1]
>
> *Son atribuciones del Congreso:*

[1] Artículo modificado por el artículo 1 de la Ley 31988, publicada el 20 de marzo de 2024

1. Dar leyes y resoluciones legislativas, así como interpretar, modificar o derogar las existentes, de acuerdo con el Reglamento del Congreso y el de cada cámara.

(…)"

Reconocer y garantizar los derechos de todo el personal de salud de EsSalud, que prestó servicios durante la emergencia sanitaria, constituye no solo una medida de justicia laboral, sino también un deber ético y social del Estado. La naturaleza excepcional de las funciones desarrolladas durante la pandemia exige que el reconocimiento de los derechos laborales considere las condiciones reales en las que se prestó el servicio, evitando establecer diferencias injustificadas basadas únicamente en la modalidad contractual o en circunstancias posteriores a la prestación efectiva del servicio.

Durante la emergencia sanitaria por COVID-19, el riesgo al que estuvieron expuestos los trabajadores no estuvo determinado por su régimen contractual. Médicos, enfermeras, técnicos, profesionales y demás trabajadores que desarrollaron funciones en EsSalud, estuvieron sometidos a un contexto extraordinario de exposición al contagio, elevada carga laboral, estrés psicológico y riesgo para su propia integridad y vida.

En ese contexto, resulta jurídicamente razonable cesar con la discriminación creada con medidas de exclusión, aplicando el principio de igualdad, evitando que la modalidad de contratación constituya, por sí misma, un criterio de exclusión para el reconocimiento de derechos derivados de los servicios efectivamente prestados durante la emergencia sanitaria.

Principio de Igualdad

La Constitución Política del Perú reconoce el derecho a la igualdad ante la ley y a no ser discriminado:

"Artículo 2. [Derechos fundamentales de la persona]

Toda persona tiene derecho:

(…)

2. 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.

(…)"

Esta igualdad ante la ley se ve afectada, cuando a los trabajadores de EsSalud, que laboraban bajo contrato CAS-COVID, y que por diversos motivos renunciaron, no se les de oportunidad para ser evaluados y posteriormente contratados bajo la modalidad CAS regular, tal como ha sido establecido en el literal c) del artículo 3 de la Ley N° 32566, por lo que esta medida es discriminatoria.

La exclusión no supera el examen de idoneidad del test de igualdad desarrollado por el Tribunal Constitucional (Exp. 00045-2004-PI/TC). La finalidad de la Ley N° 32566, uniformizar las condiciones laborales de quienes sirvieron durante la emergencia

sanitaria (artículo 1), es legítima, pero la renuncia no guarda relación con ella, porque hoy quien renunció y quien no fue renovado se encuentran en la misma situación, sin vínculo con EsSalud. La Ley N° 31539 no hizo esa distinción, ya que comprendió a los trabajadores no renovados "sin motivo de inconducta funcional" (artículo 4, numeral 4) y sujetó la incorporación de ex-CAS-COVID a la necesidad de servicio de cada entidad (artículo 4, numeral 6). La propuesta tampoco dispone un acceso automático, pues el cambio de contrato se sujeta a las vacantes presupuestadas y se adjudica en orden de prelación según el tiempo de servicios y la especialidad, lo que respeta el principio de mérito que el Tribunal Constitucional considera consustancial al acceso a la función pública (Sentencia 979/2021, Exp. 00013-2021-PI/TC, fundamento 25).

La igualdad de oportunidades sin discriminación es protegida por nuestra Constitución Política del Estado, en el numeral 1. del artículo 26:

> ***"Artículo 26. [Principios que regulan la relación laboral]***
>
> *En la relación laboral se respetan los siguientes principios:*
>
> ***1.** Igualdad de oportunidades sin discriminación.*
>
> *(…)"*

Afecta la igualdad y es discriminatoria, porque contraviene las medidas que habían sido contempladas en la 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"*, que en el numeral 4 del artículo 4, incluye a: *"(…) los trabajadores que cumplan estos requisitos y que hayan sido sujeto de no renovación de contrato sin motivo de inconducta funcional podrán someterse a este beneficio."*, y es más, en el numeral 6 de este mismo artículo 4 contempla: *"(…) la incorporación de ex-CAS-COVID (…)"*, siendo el caso que, ex-CAS-COVID, son también los que renunciaron voluntariamente y que la Ley N° 32566 los excluye.

Esta exclusión establecida en la Ley N° 32566, ocasiona que la falta de igualdad en el trato, no tome en cuenta a los trabajadores bajo contrato CAS-COVID (incluidos los renunciantes), que enfrentaron la pandemia, en condiciones de riesgo extraordinarias, y contribuyeron al sostenimiento de los servicios de salud durante la emergencia sanitaria; por lo que, el reconocimiento de sus derechos debe responder a criterios objetivos, razonables y proporcionales, sin establecer discriminaciones que no guarden relación con la naturaleza del servicio efectivamente prestado.

Por tanto, las diferencias derivadas exclusivamente del tipo de contrato o de una posterior desvinculación laboral, no deberían desconocer la prestación efectiva de servicios realizada durante un periodo excepcional, especialmente cuando dicha circunstancia pueda encontrarse vinculada a razones justificadas y debidamente acreditadas.

Irrelevancia de la renuncia posterior

El hecho de que un trabajador haya presentado posteriormente su renuncia, no desvirtúa ni elimina el valor del servicio efectivamente prestado durante la etapa crítica de la emergencia sanitaria. La desvinculación pudo estar relacionada con

circunstancias objetivas y justificadas, tales como agotamiento físico y emocional, insuficiencia de condiciones laborales, responsabilidades familiares, necesidades personales, motivos de salud u otras situaciones de fuerza mayor.

En consecuencia, la renuncia posterior no debería ser considerada, por sí sola, como un elemento suficiente para desconocer los derechos vinculados al tiempo de servicio efectivamente prestado durante la emergencia. El reconocimiento debe sustentarse en la **realidad de los servicios prestados, las condiciones excepcionales en las que fueron desarrollados y las circunstancias concretas de cada trabajador**, bajo criterios de razonabilidad, proporcionalidad e igualdad, sobre todo, si como se ha explicado en líneas precedentes, en los numerales 4 y 6 del artículo 4 de Ley N° 31539, se contempla la posibilidad de contratar bajo la modalidad CAS regular, a trabajadores que no hayan renovado el contrato CAS-COVID, así como la incorporación de ex-CAS-COVID.

Recuperación de personal experimentado y capacitado para fortalecer la capacidad de operativa de EsSalud y del Sistema Nacional de Salud.

El reconocimiento de los trabajadores que prestaron servicios durante la emergencia sanitaria también constituye una medida orientada a fortalecer la capacidad institucional de EsSalud y del sistema nacional de salud. Si, una vez superada una situación de emergencia, se excluye o desconoce de manera automática a quienes participaron activamente en su atención, se puede generar un precedente desfavorable respecto del valor que las instituciones otorgan al compromiso y experiencia adquiridos durante situaciones críticas.

El reconocimiento objetivo de los servicios prestados contribuye a fortalecer el sentido de pertenencia, la confianza y el compromiso de los trabajadores con la institución. Asimismo, permite conservar experiencia y capacidades previamente desarrolladas dentro del sistema de salud, lo cual resulta relevante para garantizar una respuesta oportuna frente a futuras emergencias sanitarias.

Por ello, las medidas de reconocimiento y continuidad laboral deben sustentarse en criterios objetivos y razonables, evitando exclusiones automáticas que desconozcan la experiencia adquirida durante la emergencia. De esta manera, se fortalece la institucionalidad, se preserva el talento humano capacitado y se contribuye a que el sistema de salud cuente con personal con experiencia y capacidad de respuesta ante eventuales situaciones de emergencia.

Es por eso, que, para superar esta discriminación y desigualdad en el trato, se propone la modificación del literal c) del artículo 3 de la Ley N° 32566 en los términos descritos en la fórmula legal, en el extremo que establece que no son considerados para acceder al cambio del contrato CAS-COVID por el contrato CAS regular, los que hayan renunciado voluntariamente al contrato CAS-COVID en ESSALUD durante la emergencia sanitaria por el COVID-19.

La fórmula legal que se propone queda redactada en los siguientes términos:

"Artículo 2.- Modificación del literal c) del artículo 3 de la Ley N° 32566.

Se modifica el literal c) del artículo 3 de la Ley 32566, "Ley que autoriza el cambio de contrato CAS-COVID a contrato CAS al personal asistencial del

Seguro Social de Salud (ESSALUD) no beneficiado por la Ley 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- y dicta otras medidas", en los siguientes términos:

"Artículo 3. Requisitos

[…]

c) No haber sido contratado posteriormente bajo el régimen CAS regular.

[…]."

Asimismo, la ley contiene además, las siguientes disposiciones autónomas:

"Artículo 3.- Alcance de la modificación

La modificación establecida en la presente ley comprende a los trabajadores asistenciales que:

a) Hayan prestado servicios bajo la modalidad CAS-COVID en EsSalud durante la emergencia sanitaria por la COVID-19.

b) No hayan sido beneficiados por la Ley N° 31539.

c) Cumplan los demás requisitos establecidos en el artículo 3 de la Ley N° 32566.

d) Se encuentren impedidos de acceder al beneficio únicamente por haber renunciado al contrato CAS-COVID durante la emergencia sanitaria.

La renuncia al contrato CAS-COVID, por sí misma, no constituye impedimento para acceder al beneficio establecido por la Ley N° 32566.

Artículo 4.- Igualdad de condiciones

Los trabajadores comprendidos en la presente ley acceden al procedimiento de cambio de contrato CAS-COVID a contrato CAS regular bajo las mismas condiciones, criterios de prelación y reglas de implementación establecidas en la Ley N° 32566.

No puede establecerse un requisito adicional relacionado con la causa, justificación o circunstancias de la renuncia al contrato CAS-COVID.

Artículo 5.- Implementación

EsSalud incorpora en el proceso de implementación, a los trabajadores que se encontraban excluidos o impedidos de acceder exclusivamente por la causal de renuncia, eliminada mediante la presente modificación.

Esta normativa que se propone, busca enfatizar que la presente modificación incorpora a los extrabajadores bajo contrato CAS-COVID, y que EsSalud –en caso la propuesta

sea aprobada–, debe adecuar su marco administrativo y procedimental a las modificaciones.

La presente iniciativa no propone establecer una evaluación sobre las razones por las cuales un trabajador renunció.

Tampoco propone distinguir entre renuncias justificadas e injustificadas.

La propuesta es concreta:

Eliminar la renuncia como causal de impedimento.

De ser aprobada esta propuesta legislativa, las personas que laboraron bajo contrato CAS-COVID y que por diversos motivos renunciaron antes de que concluya su contrato, tendrán la oportunidad de ser evaluado conforme a los demás requisitos establecidos en la Ley N° 32566, y acceder a un contrato CAS regular, para lo cual la discriminación y la falta de trato igualitario que contiene actualmente esta ley, no será aplicado, por la presente modificación.

V. Antecedentes legislativos, investigaciones y fuentes utilizadas

Antecedente Legislativo:

Constituyen antecedentes legislativos la Ley N° 31539, publicada el 31 de julio de 2022, cuyo artículo 4 comprendió a los trabajadores no renovados y la incorporación de ex-CAS-COVID; la Ley N° 32566, publicada el 23 de marzo de 2026, cuyo literal c) del artículo 3 se modifica; y la Ley N° 32568, publicada el 25 de marzo de 2026, que autoriza el nombramiento en el régimen del Decreto Legislativo 728 del personal de EsSalud que pasó a CAS por la Ley N° 31539.

Antecedente Parlamentario:

- Proyecto de Ley N.º 14411/2025-CR: Presentado el 16 de abril del presente año, por el entonces congresista Alex Antonio Paredes Gonzales, que propuso modificar la Ley N° 32566 publicada en el diario oficial "El Peruano" el 23 de marzo de 2026, que autoriza el cambio de contrato CAS-COVID a contrato CAS al personal asistencial - del Seguro Social de Salud ESSALUD no beneficiado por la Ley N° 31539 publicado el 31 de julio de 2022, con la finalidad de uniformizar, garantizar y respetar condiciones laborales dentro del marco del Derecho Humano irrenunciable al Trabajo en Igualdad de condiciones y oportunidades, donde se excluye tácitamente el inciso c) del artículo 3.
  Este proyecto de Ley fue derivado al día siguiente para estudio y dictamen a las comisiones de Presupuesto y Cuenta General de la República, y Economía, Banca, Finanzas e Inteligencia Financiera, que hasta el cierre de dicho período parlamentario, no emitieron dictamen.

- Proyecto de Ley N.º 14383/2025-CR, que propuso modificar el artículo 3 de la Ley N° 32566 para comprender, entre otros, al personal administrativo de EsSalud, a quienes renunciaron al contrato CAS-COVID por causas justificadas y a quienes tuvieron vínculos CAS temporales posteriores. La Comisión de Trabajo y Seguridad Social aprobó su dictamen el 5 de junio de 2026, con 10 votos a favor y una abstención. A diferencia de ese dictamen, la presente propuesta no exige calificar la causa de la renuncia, pues la sola renuncia deja de ser impedimento.

La presente propuesta legislativa, ha tomado en cuenta parte de la fórmula legal propuesta el Sindicato CUT Nacional de EsSalud, que fue alcanzado a este despacho.

Asimismo se ha tomado en cuenta la información del diario oficial El Peruano publicado el 29 de diciembre de 2022 (https://elperuano.pe/noticia/200076-essalud-incorporara-a-cas-regular-a-3800-trabajadores-que-eran-cas-covid), y la nota de prensa publicada por Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo de fecha 25 de julio de 2024 (https://www.gob.pe/institucion/mtpe/noticias/993878-ministro-daniel-maurate-saluda-incorporacion-de-mas-de-6-mil-profesionales-ex-cas-covid-a-essalud).

VI. Sectores comprendidos

El Seguro Social de Salud – ESSALUD, como parte del Sector Salud, forma parte del sistema de salud del Perú como un organismo público descentralizado que opera como el seguro social del sector.

Administrativamente ESSALUD está adscrito al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), no al Ministerio de Salud (MINSA).

Se encuentra fiscalizado en cuando a los servicios sanitarios que presta, por la Superintendencia Nacional de Salud (SUSALUD).

La propuesta legislativa, en caso sea aprobada y promulgado como ley, será ejecutada por ESSALUD, dado que es una institución con autonomía administrativa y financiera.

VII. Normas que se modifican o derogan

Se propone la modificación del literal c) del artículo 3 de la Ley N° 32566.

Cuadro comparativo (cuando corresponda):

Texto vigente	Texto propuesto
	Artículo 1.- Objeto de la ley La presente ley tiene por objeto modificar la Ley N° 32566, a fin de garantizar el acceso al cambio de contrato CAS-COVID a contrato CAS regular de los trabajadores del Seguro Social de Salud – EsSalud, que prestaron servicios durante la emergencia sanitaria por la COVID-19 y que se encontraban impedidos de acceder al beneficio por haber renunciado al contrato CAS-COVID; asimismo, tiene por finalidad garantizar la igualdad de trato entre los trabajadores que prestaron servicios durante la emergencia sanitaria, evitando que la conclusión del vínculo contractual,

Texto vigente	Texto propuesto
	constituya una causa de exclusión del beneficio.
	Artículo 2.- Modificación del literal c) del artículo 3 de la Ley N° 32566. Se modifica el literal c) del artículo 3 de la Ley 32566, "Ley que autoriza el cambio de contrato CAS-COVID a contrato CAS al personal asistencial del Seguro Social de Salud (ESSALUD) no beneficiado por la Ley 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- y dicta otras medidas", en los siguientes términos: **"Artículo 3. Requisitos** […] c) No haber sido contratado posteriormente bajo el régimen CAS regular. […]."
Artículo 3. Requisitos Para acceder al cambio de contrato CAS-COVID a contrato CAS en el Seguro Social de Salud (ESSALUD), los beneficiarios de acuerdo con los artículos 1 y 2 deben cumplir con los requisitos siguientes: a) Haber laborado como CAS-COVID en ESSALUD durante la emergencia sanitaria por un periodo ininterrumpido no menor a un (1) año. Excepcionalmente, el personal con un tiempo de servicios menor al señalado podrá acceder al cambio de contrato, siempre que exista vacante presupuestada en el CAP de su Red Asistencial. La adjudicación de estas plazas se realizará en estricto orden de prelación, priorizando al personal con mayor tiempo de servicios acumulado y especialidad obtenida. b) No haber sido beneficiado por la Ley 31539 -Ley que autoriza, excepcionalmente y por única vez, en el marco de la emergencia sanitaria, el cambio de contrato CAS-COVID a contrato	

Texto vigente	Texto propuesto
CAS al personal asistencial en el sector salud-. c) No haber sido contratado posteriormente bajo el régimen CAS regular ni haber renunciado voluntariamente al contrato CAS-COVID en ESSALUD durante la emergencia sanitaria por el COVID-19. d) No estar comprendido en otro régimen laboral en el sector público al momento de la implementación de esta ley.	--- **Artículo 3.- Alcance de la modificación** La modificación establecida en la presente ley comprende a los trabajadores asistenciales que: a) Hayan prestado servicios bajo la modalidad CAS-COVID en EsSalud durante la emergencia sanitaria por la COVID-19. b) No hayan sido beneficiados por la Ley N° 31539. c) Cumplan los demás requisitos establecidos en el artículo 3 de la Ley N° 32566. d) Se encuentren impedidos de acceder al beneficio únicamente por haber renunciado al contrato CAS-COVID durante la emergencia sanitaria. La renuncia al contrato CAS-COVID, por sí misma, no constituye impedimento para acceder al beneficio establecido por la Ley N° 32566. --- **Artículo 4.- Igualdad de condiciones** Los trabajadores comprendidos en la presente ley acceden al procedimiento de cambio de contrato CAS-COVID a contrato CAS regular bajo las mismas condiciones, criterios de prelación y reglas de implementación establecidas en la Ley N° 32566.

Texto vigente	Texto propuesto
	No puede establecerse un requisito adicional relacionado con la causa, justificación o circunstancias de la renuncia al contrato CAS-COVID. **Artículo 5.- Implementación** EsSalud incorpora en el proceso de implementación, a los trabajadores que se encontraban excluidos o impedidos de acceder exclusivamente por la causal de renuncia, eliminada mediante la presente modificación. **Artículo 6.- Financiamiento** La implementación de la presente ley se financia con cargo a los recursos propios del Seguro Social de Salud – EsSalud, en el marco de las plazas y disponibilidad presupuestal correspondientes, sin demandar recursos adicionales al Tesoro Público. **DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA FINAL** **ÚNICA. Adecuación de las disposiciones de implementación** EsSalud adecúa, en un plazo máximo de treinta días calendario contados desde la entrada en vigencia de la presente ley, las disposiciones, procedimientos, registros y mecanismos administrativos necesarios para su aplicación, identifica y publica la relación del personal comprendido en ella y aprueba el cronograma del cambio de contrato. El cambio se ejecuta de manera progresiva, conforme al artículo 6, y las vacantes se adjudican en orden de prelación según el tiempo de servicios acumulado y la especialidad obtenida. EsSalud deja sin efecto las disposiciones administrativas que establezcan como impedimento la renuncia al contrato CAS-COVID durante la emergencia sanitaria.

VIII. Análisis costo-beneficio [Art. 106, f) del Reglamento]

Actores y grupos de interés afectados:

- Los extrabajadores que laboraron bajo contrato CAS-COVID que por diversos motivos renunciaron, y por el impedimento establecido por la Ley N° 32566, actualmente no pueden ser evaluados y eventualmente acceder al cambio por el contrato CAS regular.

- No existiendo estadísticas oficiales de EsSalud, respecto de los trabajadores CAS-COVID renunciantes, potencialmente beneficiarios con esta proposición legislativa, es necesario solicitar dicha información a dicha institución, en los términos señalados en el ítem II.

Efecto No Monetario:

Como efecto no monetario, tenemos que la modificatoria cesará una medida discriminatoria y de trato no igualitario, al eliminar la prohibición establecida en la Ley N° 32566.

Impacto Económico:

Esta Proposición Legislativa, no genera impacto económico ya que no altera las variables macroeconómicas del país, los flujos comerciales, la inversión extranjera directa ni los niveles de producción nacional.

Impacto Presupuestal

El gasto se sujeta a las plazas y a la disponibilidad presupuestal de EsSalud de acuerdo a lo precisado en el artículo 6 de esta proposición legislativa, y se financia con sus recursos propios (art. 5 de la Ley 32566), fuente identificada; atiende un servicio de salud, solicitando que la comisión pida opinión a EsSalud y al Ministerio de Economía y Finanzas.

En el Exp. 00027-2021-PI/TC, el Tribunal Constitucional consideró compatible con el artículo 79 de la Constitución una incorporación de personal de salud ordenada por ley, progresiva, basada en un plan del Ministerio de Salud y con opinión del Ministerio de Economía y Finanzas (Sentencia 158/2026, Exp. 00018-2023-PI/TC, fundamento 78). La presente proposición se ajusta a las pautas del fundamento 118.II de esa sentencia, porque identifica la fuente de financiamiento, atiende una necesidad social básica como es la atención de salud de los asegurados y dispone que el cambio de contrato se ejecute de manera progresiva, dentro de las vacantes presupuestadas. Por ello, además de la opinión de EsSalud, se solicita que la comisión requiera el informe de sostenibilidad fiscal del Ministerio de Economía y Finanzas.

Por lo que la incorporación del personal objeto de esta proposición, se hará en el marco de las necesidades de plazas y disponibilidad presupuestal, sin que esta modificación cree plazas ni obligue a contratar por encima de las vacantes presupuestadas.

La presente iniciativa mantiene dicho criterio de financiamiento.

Su aprobación permitirá ampliar el universo de trabajadores comprendidos dentro del mecanismo excepcional, sin establecer un régimen laboral nuevo y permanente.

El beneficio principal consiste en eliminar una causal de impedimento y reconocer dentro del ámbito de la norma a trabajadores que prestaron servicios durante la emergencia sanitaria y que actualmente se encuentran fuera del beneficio por motivo de renuncia.

IX. Impacto ambiental [Art. 106, f) del Reglamento — cuando corresponda]

La propuesta no tiene incidencia ambiental.

Lima, 03 de noviembre de 2026.

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: MARQUEZ HUANCA Anali FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 05/11/2026 11:45:21-0500

ANALÍ MÁRQUEZ HUANCA
Diputada de la República

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: ZUNINI YERREN Ernesto Alonzo FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 04/11/2026 17:55:18-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: FERNANDEZ GONZALEZ Svieta Valia FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 05/11/2026 12:20:14-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: GUEVARA RAMIREZ Jessica Roxana FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 05/11/2026 16:17:32-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: ZUNINI YERREN Ernesto Alonzo FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 04/11/2026 17:55:27-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: PEREZ MALLQUI Julian Luis FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 05/11/2026 15:26:05-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: HOLGUIN AGUIRRE James Arturo FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 05/11/2026 17:02:21-0500