- PRESUPUESTO...

PL 3631/2022-CR
4278/2022-CR

CONGRESO DE LA REPÚBLICA
ÁREA DE TRÁMITE DOCUMENTARIO
30 SEP. 2024
RECIBIDO
Firmas: _____ Hora: 4:59

"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Bicentenario, de la consolidación de la Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

OFICIO Nº 266 **-2024 –PR** Lima, 30 de setiembre de 2024

Señor
EDUARDO SALHUANA CAVIDES
Presidente del Congreso de la República
Presente.-

Tenemos el agrado de dirigirnos a usted, con relación a la Autógrafa de Ley que regula la movilidad interna del personal civil de salud del Ministerio de Defensa. Al respecto, consideramos conveniente observarla por lo siguiente[1]:

De la Autógrafa de Ley

1. La Autógrafa de Ley

> "***Artículo 1. Objeto de la Ley***
> *La presente ley tiene por objeto regular la movilidad interna del personal civil de salud del Ministerio de Defensa mediante ascenso (movilidad vertical), salarios (movilidad horizontal) y desplazamiento (movilidad espacial), incluyendo la promoción y cambio de grupo ocupacional, con la finalidad de permitir la movilidad interna entre las unidades ejecutoras de esta entidad y, de esta forma, promover el desarrollo integral, las aspiraciones y la promoción de puestos de mayor nivel y responsabilidad, así como para cerrar la brecha existente de falta de personal de atención en las diferentes redes asistenciales de estas instituciones.*
>
> ***Artículo 2. Ámbito de aplicación***
> *La presente ley es aplicable para el personal civil de salud bajo los regímenes de los decretos legislativos 276 y 1057, y para el personal de salud que haya sido contratado por el Ministerio de Defensa por servicios no personales por un tiempo mayor de dos años consecutivos y que continúe laborando.*
>
> ***Artículo 3. Autorización para el ascenso y cambio de grupo ocupacional***
> *El Ministerio de Defensa, a través de sus unidades ejecutoras, antes de convocar a un concurso público de méritos abierto para el personal civil de salud, debe convocar a concurso de méritos transversal en el que pueda concursar únicamente el personal al cual se hace referencia en el artículo 2. Es nulo el concurso público de méritos abierto convocado sin haberse convocado previamente el concurso público de méritos transversal.*
>
> *Al personal del Ministerio de Defensa que postule a un puesto de un grupo ocupacional o carrera diferente al de su contrato en dicho ministerio o en sus unidades ejecutoras, no se le exige los años de experiencia general o específica del grupo ocupacional o carrera al cual postula.*
>
> ***Artículo 4. Concurso público de méritos transversal***
> *4.1. El concurso público de méritos transversal debe ser comunicado por la unidad ejecutora del Ministerio de Defensa al observatorio de recursos humanos en salud del Ministerio de Salud y publicado por este con una antelación no menor de siete días calendario. Todas las etapas del concurso deben realizarse en forma virtual.*
> *4.2. La unidad ejecutora que convocó dicho concurso notifica a la entidad en la cual se desempeña el personal postulante que ganó el concurso para que esta efectúe, según*

1 Sobre la base del Informe N° D001397-2024-PCM-OGAJ, Informe N° 156-2024-JUS/GA, Informe N° 0053-2024-EF/46.01, Informe Legal N° 01642-2024-MINDEF/SG-OGAJ e Informe N° D000903-2024-OGAJ-MINSA.

corresponda, el desplazamiento respectivo, y para que deje sin efecto su contrato o para que lo dé por concluido o corte el contrato del personal bajo el régimen del Decreto Legislativo 276, o del Decreto Legislativo 1057, o el contrato de locación de servicios.

4.3. El nuevo régimen laboral del personal postulante ganador es aquel bajo el cual se convocó en el concurso al cual postuló.

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA FINAL

ÚNICA. Reglamentación

El Poder Ejecutivo, en coordinación con el Ministerio de Defensa, reglamentará la presente ley en un plazo máximo de sesenta días hábiles contados desde su entrada en vigor y emitirá las directivas correspondientes para su aplicación, previa opinión favorable de la Autoridad Nacional del Servicio Civil (Servir)".

Observaciones a la Autógrafa de Ley

2. Al respecto, debemos señalar lo siguiente:

Sobre el acceso a la función pública en igualdad de condiciones a través de procesos de promoción interna

De acuerdo al artículo 40 de la Constitución Política, la carrera administrativa constituye un bien jurídico constitucional. Asimismo, precisa que por ley se regularán el ingreso, los derechos, deberes y las responsabilidades de los servidores. Por tanto, en rigor, estamos frente a un bien jurídico garantizado por la Constitución cuyo desarrollo ha sido orientado a la construcción de la carrera pública en el Estado.

Debe tenerse en cuenta que, independientemente del régimen laboral de contratación, el acceso al servicio civil se realiza por concurso público de méritos en un régimen de igualdad de oportunidades de acuerdo con los principios de mérito y la capacidad de las personas, con excepción de los puestos de confianza.

Lo señalado anteriormente se encuentra expresado en el artículo 5 de la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público y en el artículo IV del Título Preliminar del Decreto Legislativo N° 1023, que crea SERVIR, ente rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos. La inobservancia a las reglas de acceso a la Administración Pública es sancionada con la nulidad los actos administrativos, según el artículo 9 de la Ley N° 28175, dado que son normas de carácter transversal a todas las entidades de la Administración Pública, indistintamente el nivel de gobierno y régimen laboral.

Sobre el particular, el Tribunal Constitucional ha ratificado lo señalado en el párrafo anterior, al establecer el precedente vinculante en el Expediente N° 05057-2013-PA/TC Caso Huatuco, así como en su respectivo auto aclaratorio *"(...) que para ingresar al sector público, tanto en el régimen laboral público como en el privado, resulta necesario: i) La definición de una plaza o vacante de duración indeterminada, (ii) la necesidad de que dicha plaza esté debidamente presupuestada, (iii) la realización previa de un concurso público de méritos, para la cobertura de dicha plaza".*

Asimismo, agrega el Tribunal Constitucional que los contenidos del principio de acceso a la función pública en condiciones de igualdad son: *i) acceder o ingresar a la función*

pública; ii) ejercerla plenamente; ***iii) ascender en la función pública; y iv) condiciones iguales de acceso***. Asimismo, ha determinado que el derecho de acceso a la función pública tiene como principio consustancial el principio de mérito, el cual vincula plenamente al Estado y a toda entidad pública en general. Esto significa que este principio vincula positivamente al legislador a que la regulación sobre el acceso a toda función pública observe irrestrictamente el principio del acceso por mérito; asimismo, que toda actuación de la administración del Estado y de toda entidad pública, en general, observe tal principio en todos sus actos en relación con el acceso a la función pública.

Respecto al derecho de acceso a la función pública en condiciones de igualdad, el Tribunal Constitucional ha establecido en el fundamento 39 de su sentencia recaída en el Expediente N° 025-2005-AI/TC acumulado al Expediente N° 026-2005-AI/TC, lo siguiente: *"Cabe advertir que el ámbito de protección o contenido de este derecho fundamental no se reduce a la exigencia de condiciones iguales en el acceso a la función pública; el acceso a la función representa en sí mismo el bien jurídico protegido por este derecho fundamental. El derecho-principio de igualdad enunciado en el art. 2, inc. 2) de la Constitución establece una prohibición de discriminación que implica que ningún grupo destinatarios de la norma se vean excluidos del ejercicio o goce de un derecho fundamental, constitucional, legal, frente a otro grupo al que, por el contrario, sí se le permita".*

Es de resaltar, que según la sentencia emitida en el Expediente N° 025-2005-AI/TC acumulado al Expediente N° 026-2005-AI/TC (Fundamento 45) el acceso a la función pública, en cuanto derecho constitucional, vincula a los poderes públicos. Por una parte, respecto al legislador, la vinculación negativa le prohíbe afectar el contenido del derecho en su labor de configuración, delimitación y limitación de este derecho; por otra, la vinculación positiva le impone un mandato de desarrollar normas y procedimientos orientados a su pleno ejercicio.

Así pues, la promoción o ascenso en la administración pública se efectúa necesariamente por concurso de méritos en el marco de un régimen de igualdad de oportunidades y conforme los principios de mérito y capacidad de personas.

Al respecto, la Autógrafa de Ley, regula la movilidad interna del personal civil de salud del Ministerio de Defensa mediante ascenso (movilidad vertical) incluyendo la promoción y cambio de grupo ocupacional, a favor del personal civil de salud bajo los regímenes de los Decretos Legislativos Nº 276 y Nº 1057, y para el personal de salud que haya sido contratado por el Ministerio de Defensa por servicios no personales por un tiempo mayor de dos años consecutivos y que continúe laborando.

Dicha disposición, vulneraría el derecho fundamental de acceso a la función pública en condiciones de igualdad y el principio de mérito o meritocracia, dado que generaría una situación de desigualdad, carente de motivos objetivos y razonables, favoreciendo a aquellos trabajadores que se encuentran dentro del ámbito de aplicación de la Autógrafa de Ley, en perjuicio de otros servidores de la Administración Pública y personas que prestan servicios a una entidad, a quienes no se le aplicarán estas reglas de privilegio, además de perjudicar a aquellas personas que aspiran a ocupar

las plazas correspondientes mediante un concurso público de méritos, ya que el primer párrafo del artículo 3 de la Autógrafa de Ley sanciona con nulidad el concurso público de méritos abierto convocado sin haberse convocado previamente el concurso público de méritos transversal.

Asimismo, el segundo párrafo del artículo 3 de la Autógrafa de Ley transgrede el principio de meritocracia y de acceso a la función pública en condiciones de igualdad, favoreciendo indebidamente a las personas comprendidas en su ámbito de aplicación, al disponer que no se le exigen los años de experiencia general o específica del grupo ocupacional o carrera al cual postula cuando se postule a un puesto de un grupo ocupacional o carrera diferente al de su contrato; la normativa vigente (cuya derogación no se está planteando), exige el cumplimiento de los requisitos del perfil del puesto, sin excepción, ya que exonerar a personas del cumplimiento del perfil idóneo, no permitirá al sector identificar al postulante más capaz para ocupar el puesto, dejando relucir la discrecionalidad en la elección del postulante, y no una evaluación objetiva donde se garantiza que la persona que ocupa el puesto posee la aptitud, actitud, desempeño y capacidad para ocupar el puesto.

Por lo señalado, la Autógrafa de Ley contraviene los principios de meritocracia y de acceso a la función pública en condiciones de igualdad.

Afectación al principio de coherencia normativa

El objeto de la Autógrafa de Ley regula la "movilidad interna" del personal civil de salud del Ministerio de Defensa, estableciendo que la misma se da mediante el ascenso (movilidad vertical), Salarios (movilidad horizontal), Desplazamiento (movilidad espacial), así como, promoción y cambio de grupo ocupacional; no obstante, el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos establece, desarrolla y ejecuta la política de Estado respecto del Servicio Civil, a través del conjunto de normas, principios, recursos, métodos, procedimientos y técnicas utilizadas por las entidades públicas en la gestión de los recursos humanos, conforme se señala en el artículo 4 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, no contemplando la figura de movilidad interna como un procesos general que comprenda los subtipos de movilidades que la Autógrafa de Ley pretende regular.

En tal sentido, la movilidad que pretende regular la Autógrafa de Ley constituiría una categoría sui géneris que transgrede el conjunto de políticas y prácticas de personal que obedecen a métodos, procedimientos y técnicas que se encuentran reguladas por normas generales y especiales, enmarcadas en la Ley Nº 30057, Ley del Servicio Civil.

Asimismo, la Autógrafa de Ley comprende dentro de la movilidad interna que regula, al personal civil de salud bajo el régimen del Decreto Legislativo Nº 1057, Decreto Legislativo que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios (CAS); no obstante, dicho Decreto Legislativo y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo Nº 075-2008-PCM, regulan el régimen CAS que constituye una modalidad de contratación laboral que carece de una estructura de puestos previamente establecidos, ni fue diseñada para tener una estructura de progresión en la carrera, y conforme lo establece su régimen laboral, se aplican únicamente los beneficios y las

obligaciones inherentes al régimen especial excluyendo expresamente la aplicación de disposiciones específicas del Régimen laboral del Decreto Legislativo Nº 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, así como las del régimen laboral de la actividad privada u otras normas que regulen carreras administrativas especiales. En esa línea, lo regulado en la Autógrafa de Ley no es concordante con la citada normativa vigente, y no sería posible su operativización, puesto que el Régimen CAS no se ha determinado por niveles, roles ni familias de puesto que permitan identificar dicha cercanía, para poder operativizar ese ascenso o cambio de grupo ocupacional y "homologarlos" a los perfiles del régimen del Decreto Legislativo N° 276. Por tal motivo, lo que pretendería la Autógrafa de Ley es "replicar" figuras de ascenso y cambio de grupo ocupacional, previstas de manera exclusiva para el personal del régimen del Decreto Legislativo N° 276 y no para el régimen del Decreto Legislativo N° 1057, sin tener en consideración la naturaleza que tienen dichos regímenes laborales.

En el mismo sentido, la Autógrafa de Ley también comprende dentro de la movilidad interna que regula, al personal civil de salud contratado por el Ministerio de Defensa por servicios no personales por un tiempo mayor de 2 años consecutivos y que continúe laborando; no obstante, el contrato de servicios no personales es un contrato de naturaleza civil regulado en el marco de los artículos 1756 y 1764 del Código Civil, no existiendo relación de dependencia o subordinación entre el comitente y el locador, no siendo coherente con su naturaleza establecer el ascenso o cambio de un grupo ocupacional de locadores de servicios, quienes no cumplen con las características de un servidor civil, regulados en la Ley del Servicio Civil.

Además, la Autógrafa de Ley regula la movilidad horizontal mediante **salarios**; no obstante, las normas que regulan el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos no contemplan el término salario cuando hace referencia al rango de montos máximos y mínimos definidos por el resultado de la valorización de puestos de cada nivel de una familia de puestos, o a los ingresos que percibe un servidor, siendo que uno de los derechos que ostenta un servidor civil es percibir una **compensación**, según el literal a) del artículo 35 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil. Asimismo, para efectos del Decreto Legislativo N° 276, son derechos de los servidores públicos de carrera percibir una **remuneración** que corresponde a su nivel, conformada por haber básico, bonificaciones y beneficios, de conformidad con el literal c) del artículo 24 y el artículo 43 del referido Decreto Legislativo. Para el caso de los trabajadores bajo el régimen CAS, les corresponde percibir una **remuneración**, no menor al a mínima legalmente establecida, conforme establece el literal a) del artículo 6 del Decreto Legislativo Nº 1057. En tal sentido, lo dispuesto por la Autógrafa de Ley no es coherente con las normas citadas.

Por otro lado, la Autógrafa de Ley regula la movilidad espacial del personal civil de salud del Ministerio de Defensa, que se da mediante el desplazamiento, incluyendo en dicha movilidad a las personas contratadas bajo servicios no personales, lo cual no es concordante con dicho régimen regulado en el Código Civil, por cuanto se estaría reconociendo a tales trabajadores derechos que solo tienen servidores del Estado de acuerdo a su respectivo régimen laboral.

En línea con lo indicado, debemos tener en consideración la definición del principio de coherencia normativa establecida por el Pleno Jurisdiccional del Tribunal Constitucional en el fundamento jurídico N°48 de la Sentencia EXP. N°047-2004-AI/TC, que señala:

> *"48.De lo dicho se concluye que la normatividad sistémica descansa en la* ***coherencia normativa****. Dicha noción implica la existencia de la unidad sistémica del orden jurídico, lo que, por ende, indica la existencia de una relación de armonía entre todas las normas que lo conforman.*
>
> *Asimismo, presupone una característica permanente del ordenamiento que hace que este sea tal por constituir un todo pleno y unitario.*
>
> *Ella alude a la necesaria e imprescindible compenetración, compatibilidad y conexión axiológica, ideológica, lógica, etc., entre los deberes y derechos asignados; amén de las competencias y responsabilidades establecidas que derivan del plano genérico de las normas de un orden constitucional".*
> *(El subrayado es nuestro)*

Por tanto, como consecuencia de contravenir las normas antes señaladas, la Autógrafa de Ley también contraviene el principio de coherencia normativa, al no tomar en consideración el conjunto de políticas y prácticas de personal que obedecen a métodos, procedimientos y técnicas que se encuentran reguladas por normas generales y especiales, enmarcadas en la Ley Nº 30057, Ley del Servicio Civil, así como la naturaleza jurídica de los regímenes laborales y contractual señalados en la Autógrafa de Ley, así como las normas que los regulan.

Falta de justificación de la Autógrafa de Ley

Dentro de este contexto, el Manual de Técnica Legislativa del Congreso de la República[2] señala que la Exposición de Motivos contiene la fundamentación de la propuesta, la cual "*contiene la identificación del problema, análisis del estado actual de la situación fáctica o jurídica que se pretende regular o modificar y la precisión del nuevo estado que genera la propuesta, el análisis sobre la necesidad, viabilidad y oportunidad de la ley, el análisis del marco normativo; y, cuando corresponda, el análisis de las opiniones sobre la propuesta*".

Cabe destacar que el artículo 75 del Reglamento del Congreso de la República dispone que las proposiciones de ley deben contener una exposición de motivos donde se expresen sus fundamentos, el efecto de la vigencia de la norma que se propone sobre la legislación nacional, y el análisis costo-beneficio de la futura norma legal.

El Análisis de impactos (económico, social, político, institucional, ambiental, etc.) debe determinar el beneficio en favor de los ciudadanos, asimismo, se debe evitar la frase genérica *la presente ley no irroga gasto*[3].

---

2 Manual de Técnica Legislativa del Congreso de la República, aprobado por Acuerdo de Mesa Directiva 106-2020-2021/MESA-CR. Página 83.

3 MINISTERIO DE JUSTICIA Y DERECHOS HUMANOS. Guía de Técnica Legislativa para elaboración de Proyectos Normativos de las Entidades del Poder Ejecutivo. Lima, 2018, p. 58.

En esa línea, el adecuado desarrollo del Análisis Costo Beneficio (ACB) debe permitir advertir la necesidad, viabilidad y oportunidad de la regulación. Asimismo, dicho análisis integral "debe incluir las razones por las cuales la norma no solo es viable sino que es necesaria"[4].

El análisis señalado, es imprescindible en el contexto actual de nuestro ordenamiento jurídico, que se caracteriza por una tendencia a la sobrerregulación, "inflación legislativa" o "inflación normativa"; que como bien ya ha señalado la doctrina, "tiene graves consecuencias sobre el ordenamiento jurídico porque, al final de cuentas, este termina siendo excesivamente complejo, confuso, disperso y, en algunos casos, encontramos normas que sobran o que parecen innecesarias"[5].

Al respecto, se advierte que la autógrafa de ley no dimensiona la repercusión que se generaría en el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, ni mucho menos las necesidades que el Ministerio de Defensa pueda tener, pues la planificación de recursos humanos implica establecer las necesidades reales de personal para cubrir los requerimientos de una entidad a través del análisis que solo podría efectuar, en este caso, el Ministerio de Defensa. Asimismo, en los dictámenes que sustentan la Autógrafa de Ley bajo análisis, no se advierte data que permita evidenciar qué servicios requiere cubrir el Ministerio de Defensa, el mapeo de puestos, la dotación de personal para cumplir con la finalidad del servicio, entre otros aspectos necesarios para poder cumplir con el objeto (finalidad) de la norma materia de análisis.

Asimismo, la Autógrafa de Ley regula la movilidad espacial del personal civil de salud del Ministerio de Defensa, que se da mediante el desplazamiento; no obstante, el régimen de la Carrera Administrativa regulado por el Decreto Legislativo Nº 276 y su Reglamento, ya regula modalidades de desplazamiento como son la designación, rotación, reasignación, destaque, permuta, encargo, comisión de servicios y transferencia. Asimismo, en el régimen CAS se contempla como acciones de desplazamiento de personal la designación temporal, rotación temporal y comisión de servicios. En tal sentido, resulta innecesario que a través de una Ley se disponga que los servidores civiles de salud bajo dichos regímenes laborales pueden gozar de una movilidad espacial.

En tal sentido, la Autógrafa de Ley carece de una adecuada fundamentación sobre la necesidad y conveniencia de su aprobación, en los términos señalados en las disposiciones normativas antes indicadas.

Sobre el análisis presupuestal a la Autógrafa de Ley

Desde el punto de vista estrictamente presupuestario se formula observación a la Autógrafa de Ley, toda vez que, la implementación de la Autógrafa de Ley implicaría un incremento en las asignaciones económicas del personal civil de salud que es

4 Asociación Civil TRANSPARENCIA. Guía para la evaluación de proyectos de ley. Lima, 2008, p. 33.
5 GONZALEZ GOMEZ, Agapito. La importancia de la técnica legislativa, p. 134. En: http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con2_uibd.nsf/650B029B82E65D1D0525773800642477/$FILE/La_importancia_de_la_t%C3%A9cnica_legislativa.pdf

beneficiario, que, de acuerdo con la Exposición de Motivos del Proyecto de Ley 3631/2022-CR que dio origen a la Autógrafa de Ley corresponderían a una PEA de ciento dos (102) personas y que, al no estar previstos en el presupuesto institucional del pliego involucrado demandaría recursos adicionales del Tesoro Público.

Asimismo, dentro del dictamen de los Proyectos de Ley 3631/2022-CR y 4278/2022, documentos que dan origen a la presente Autógrafa, se observa que dentro de su análisis costo beneficio, no se tiene un costo evaluado en términos propuestos de la cantidad de personal a ser beneficiado, así como el costo de sus ingresos, beneficios y carga social, el impacto que generaría y el costo de su implementación, incluso dentro del dictamen revisado no se observa la cantidad exacta de personas beneficiadas.

Por lo tanto, de lo señalado en los párrafos anteriores, se aprecia que la propuesta legislativa no cuenta con una evaluación presupuestal que demuestre la disponibilidad de créditos presupuestarios que puedan ser destinados para su aplicación, así como su impacto de aplicar en el Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2024.

Además, se debe considerar que los costos que conlleve su implementación constituirán gastos de carácter permanente, costo financiero que podría incrementarse en el tiempo generando costos que afectarían la Caja Fiscal y, por tanto, tendrán impacto en el Presupuesto del Sector Público, más aún cuando en la exposición de motivos del dictamen recaído en los Proyectos de Ley antes señalados que dieron origen a la emisión de la referida Autógrafa de Ley no se han determinado los costos de implementación de la medida.

Por lo antes indicado, se observa que la Autógrafa de Ley no cumple con las reglas para la estabilidad presupuestaria reguladas en los incisos 3 y 4 del numeral 2.2 del artículo 2 de la Ley N° 31954, Ley de Equilibrio Financiero del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2024, que establece que todo proyecto normativo debe contar con una evaluación presupuestal que demuestre la disponibilidad de los créditos presupuestarios que puedan ser destinados a su aplicación, así como el impacto de dicha aplicación en el Presupuesto del Sector Público y un análisis de costo beneficio en términos cuantitativos y cualitativos.

En tal sentido, se advierte que, de implementarse la propuesta normativa, se estaría contraviniendo el Principio de Equilibrio Presupuestario contemplado en el artículo 78 de la Constitución Política del Perú[6] y en el inciso 1 del numeral 2.1 del artículo 2 del Decreto Legislativo N° 1440[7], dado que la misma implicaría demandas adicionales que no han sido previstas en la Ley de Presupuesto del presente Año Fiscal.

---

6 *"**Artículo 78.-** [...]*
El proyecto presupuestal debe estar efectivamente equilibrado.
[...]"
7 *"**Artículo 2. Principios***
[...]
1. Equilibrio presupuestario: Consiste en que el Presupuesto del Sector Público está constituido por los créditos presupuestarios que representan el equilibrio entre la previsible evolución de los ingresos y los recursos a asignar de conformidad con las políticas públicas de gasto, estando prohibido incluir autorizaciones de gasto sin el financiamiento correspondiente."

Además, se observa que al disponerse en la propuesta de norma, acciones a cargo de determinadas entidades, que involucran la priorización de gasto, se vulnera la facultad del Titular de conducir el presupuesto institucional de las entidades involucradas, así como de priorizar el gasto en función al cumplimiento de los objetivos y metas institucionales establecidos en el Plan Estratégico Institucional, las Leyes Anuales de Presupuesto y la normatividad vigente, de conformidad con lo establecido en el artículo 7 del Decreto Legislativo N° 1440.

Asimismo, teniendo en cuenta que la Autógrafa de Ley constituye una iniciativa congresal, se vulnera lo establecido en el artículo 79 de la Constitución Política del Perú, referido a la prohibición de iniciativa de gasto por parte de los representantes del Congreso de la República para crear ni aumentar gastos públicos, salvo en lo que se refiere a su presupuesto.

3. Finalmente, respecto al concurso público de méritos transversal que convoque el Ministerio de Defensa y sus unidades ejecutoras, debe ser comunicado al observatorio de recursos humanos en salud del Ministerio de Salud y publicado por este con una antelación no menor de siete días calendario, tal como hace referencia el numeral 4.1 del artículo 4 de la presente autógrafa, debemos precisar que de acuerdo a lo señalado por la Organización Panamericana de la Salud[8], el observatorio de recursos humanos en salud constituye una red regional de gobiernos, instituciones académicas, de servicio y organizaciones sociales, promovida por la Organización Panamericana de la Salud para la generación, análisis, acceso e intercambio de información, conocimientos y experiencias que respalda la toma de decisiones y la formulación e implementación de políticas públicas; y en ese sentido, si bien en dicha red participa el Ministerio de Salud, el observatorio no se constituye como una unidad de su organización.

De igual forma, es pertinente indicar que, la Décima Primera Disposición Complementaria Final del Decreto Legislativo N° 1153, Decreto Legislativo que regula la política integral de compensaciones y entregas económicas del personal de la salud al servicio del Estado, crea el denominado Registro Nacional del Personal de la Salud, a cargo del Ministerio de Salud, con el objeto de contar con información detallada y actualizada de los recursos humanos.

Asimismo, el literal j) del artículo 117 del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Salud, aprobado por Decreto Supremo N° 008-2017-SA y sus modificatorias, establece como una de las funciones de la Dirección de Planificación del Personal de la Salud - DIPLAN, de la Dirección General de Personal de la Salud - DIGEP del Ministerio de Salud, el desarrollar y evaluar la implementación del Registro Nacional del Personal de la Salud.

En tal sentido, de acuerdo a lo establecido en la normativa citada precedentemente, el referido registro tiene por objeto recopilar y procesar información de los recursos humanos en salud, que sirvan como insumo para las acciones de planificación y diseño de estrategias en salud. Por ello se concluye que, ni el observatorio de recursos

8 https://www.paho.org/es/noticias/12-7-2012-observatorio-recursos-humanos-salud

humanos en salud, ni el Registro Nacional del Personal de la Salud, tienen como finalidad servir como medio de difusión de convocatorias de personal.

Por las razones expuestas, se observa la Autógrafa de Ley, en aplicación del artículo 108 de la Constitución Política del Perú.

Atentamente,

DINA ERCILIA BOLUARTE ZEGARRA
Presidenta de la República

GUSTAVO LINO ADRIANZÉN OLAYA
Presidente del Consejo de Ministros

EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA;

Ha dado la Ley siguiente:

LEY QUE REGULA LA MOVILIDAD INTERNA DEL PERSONAL CIVIL DE SALUD DEL MINISTERIO DE DEFENSA

Artículo 1. Objeto de la Ley

La presente ley tiene por objeto regular la movilidad interna del personal civil de salud del Ministerio de Defensa mediante ascenso (movilidad vertical), salarios (movilidad horizontal) y desplazamiento (movilidad espacial), incluyendo la promoción y cambio de grupo ocupacional, con la finalidad de permitir la movilidad interna entre las unidades ejecutoras de esta entidad y, de esta forma, promover el desarrollo integral, las aspiraciones y la promoción de puestos de mayor nivel y responsabilidad, así como para cerrar la brecha existente de falta de personal de atención en las diferentes redes asistenciales de estas instituciones.

Artículo 2. Ámbito de aplicación

La presente ley es aplicable para el personal civil de salud bajo los regímenes de los decretos legislativos 276 y 1057, y para el personal de salud que haya sido contratado por el Ministerio de Defensa por servicios no personales por un tiempo mayor de dos años consecutivos y que continúe laborando.

Artículo 3. Autorización para el ascenso y cambio de grupo ocupacional

El Ministerio de Defensa, a través de sus unidades ejecutoras, antes de convocar a un concurso público de méritos abierto para el personal civil de salud, debe convocar a concurso de méritos transversal en el que pueda concursar únicamente el personal al cual se hace referencia en el artículo 2. Es nulo el concurso público de méritos abierto convocado sin haberse convocado previamente el concurso público de méritos transversal.

Al personal del Ministerio de Defensa que postule a un puesto de un grupo ocupacional o carrera diferente al de su contrato en dicho ministerio o en sus unidades ejecutoras, no se le exige los años de experiencia general o específica del grupo ocupacional o carrera al cual postula.

Artículo 4. Concurso público de méritos transversal

4.1. El concurso público de méritos transversal debe ser comunicado por la unidad ejecutora del Ministerio de Defensa al observatorio de recursos humanos en salud del Ministerio de Salud y publicado por este con una antelación no menor de siete días calendario. Todas las etapas del concurso deben realizarse en forma virtual.

4.2. La unidad ejecutora que convocó dicho concurso notifica a la entidad en la cual se desempeña el personal postulante que ganó el concurso para que esta efectúe, según corresponda, el desplazamiento respectivo, y para que deje sin efecto su contrato o para que lo dé por concluido o corte el contrato del personal bajo el régimen del Decreto Legislativo 276, o del Decreto Legislativo 1057, o el contrato de locación de servicios.

4.3. El nuevo régimen laboral del personal postulante ganador es aquel bajo el cual se convocó en el concurso al cual postuló.

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA FINAL

ÚNICA. Reglamentación

El Poder Ejecutivo, en coordinación con el Ministerio de Defensa, reglamentará la presente ley en un plazo máximo de sesenta días hábiles contados desde su

entrada en vigor y emitirá las directivas correspondientes para su aplicación, previa opinión favorable de la Autoridad Nacional del Servicio Civil (Servir).

Comuníquese a la señora Presidenta de la República para su promulgación.

En Lima, a los nueve días del mes de setiembre de dos mil veinticuatro.

EDUARDO SALHUANA CAVIDES
Presidente del Congreso de la República

CARMEN PATRICIA JUÁREZ GALLEGOS
Primera Vicepresidenta del Congreso de la República

A LA SEÑORA PRESIDENTA DE LA REPÚBLICA