



Proyecto de Ley N° 10553/2024-CR

GRUPO PARLAMENTARIO
ACCIÓN POPULAR

"Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"

"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"



**LEY QUE ESTABLECE DISPOSICIONES PARA
PROMOVER EL CIERRE DE BRECHAS Y
REORDENAMIENTO DE RECURSOS HUMANOS EN EL
SEGURO SOCIAL DE SALUD - ESSALUD**

Los Congresistas de la República que suscriben, integrantes del Grupo Parlamentario de Acción Popular, a iniciativa del congresista **ELVIS HERNÁN VERGARA MENDOZA**, en ejercicio del derecho de iniciativa en la formación de leyes que le confiere los artículos 102° y 107° de la Constitución Política del Perú en concordancia con los artículos 75° y 76° del Reglamento del Congreso de la República, presentan la siguiente iniciativa legislativa:

FÓRMULA LEGAL

El Congreso de la República ha dado la Ley
siguiente:

**LEY QUE ESTABLECE DISPOSICIONES PARA PROMOVER EL CIERRE DE BRECHAS
Y REORDENAMIENTO DE RECURSOS HUMANOS EN EL SEGURO SOCIAL DE SALUD
- ESSALUD**

Artículo 1°.- Objeto de la Ley

La presente ley tiene por objeto, establecer las disposiciones necesarias para la correcta aplicación de las normas de protección de los derechos laborales de los servidores del Seguro Social de Salud – ESSALUD, a fin de contribuir al cierre de brechas y reordenamiento del recurso humano.

Artículo 2 °.- Modificación del artículo 2 del Decreto Legislativo 1057, Decreto Legislativo que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios

Se modifica el artículo 2 del Decreto Legislativo 1057, Decreto Legislativo que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios, en los siguientes términos:

"Artículo 2.- Ámbito de aplicación El régimen especial de contratación administrativa de servicios es aplicable a toda entidad pública sujeta al Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, y a otras normas que regulan carreras administrativas especiales; asimismo, a las entidades públicas sujetas al régimen laboral de la actividad privada **que sustente la necesidad de servicio de la contratación.** Están exceptuados las empresas del Estado, los guardaparques del Servicio Nacional de Áreas Naturales Protegidas por el Estado (SERNANP) y los obreros municipales.

Artículo 3º.- Modificación del artículo 3 de la Ley 32045, Ley que regula la movilidad interna de ascenso y cambio de grupo ocupacional para el personal profesional, técnico y auxiliar del seguro social de salud (ESSALUD).

Se modifica el artículo 3 de la Ley 32045, Ley que regula la movilidad interna de ascenso y cambio de grupo ocupacional para el personal profesional, técnico y auxiliar del seguro social de salud (ESSALUD), en los siguientes términos:

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

El Seguro Social de Salud (ESSALUD), antes de convocar a concurso público de méritos abierto, debe convocar a un concurso de méritos transversal en el cual puede participar únicamente el personal profesional, técnico y auxiliar del Seguro Social de Salud (ESSALUD). *Es nulo el concurso público de méritos abierto convocado **antes de la convocatoria transversal, a excepción que se trate de plazas y/o cargos de nivel profesional de la salud de especialistas cuyo acceso a la entidad se regulan por la normativa aplicable.***

Cuando un personal de ESSALUD postule a un puesto de un grupo ocupacional o carrera diferente a la de su contrato, no le serán exigidos los años de experiencia general o específica en el grupo ocupacional al cual postula, **con excepción en la convocatoria de plazas y/o cargos de nivel profesional de la salud de especialistas."**

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA TRANSITORIA FINAL

ÚNICA.- Adecuación de los reglamentos y directivas

En un plazo no mayor a sesenta (60) días calendario, el Poder Ejecutivo, a propuesta de ESSALUD, aprueba la adecuación de los reglamentos y directivas en el marco de la presente Ley, en caso corresponda; precisando que la aprobación de las mismas no afectan su vigencia y cumplimiento.

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA FINAL

ÚNICA.- Vigencia de la Ley

La presente Ley entra en vigencia a partir del día siguiente de su publicación el diario oficial "El Peruano".

Lima, febrero de 2025.



Firmado digitalmente por:
VERGARA MENDOZA Elvis
Heman FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 05/02/2025 11:14:19-0500



Firmado digitalmente por:
VERGARA MENDOZA Elvis
Heman FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 05/02/2025 11:14:11-0500



Firmado digitalmente por:
MONTEZA FACHO Silvia
Maria FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 12/02/2025 17:47:53-0500



Firmado digitalmente por:
MORI CELIS Juan Carlos
FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 05/02/2025 15:47:32-0500



Firmado digitalmente por:
DOROTEO CARBAJO Raul
Felipe FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 05/02/2025 12:57:52-0500



Firmado digitalmente por:
ARAGON CARREÑO Luis Angel
FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 05/02/2025 15:03:41-0500



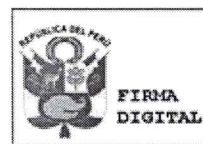
Firmado digitalmente por:
SOTO PALACIOS Wilson FAU
20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 05/02/2025 12:34:14-0500



Firmado digitalmente por:
ALVA ROJAS Carlos Enrique
FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 05/02/2025 15:36:12-0500



Firmado digitalmente por:
LOPEZ UREÑA ILICH FREDY
FIR 42834886 hard
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 07/02/2025 14:40:21-0500



Firmado digitalmente por:
PORTERO LOPEZ Hilda
Marleny FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 13/02/2025 12:44:25-0500

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

I.- ANÁLISIS DEL ESTADO ACTUAL DE LA SITUACIÓN JURÍDICA QUE SE PRETENDE MODIFICAR

A la fecha, se encuentran vigentes en nuestro ordenamiento jurídico una serie de normas que afectan la óptima gestión de los recursos humanos en ESSALUD, las que dificultan el cumplimiento de sus fines y objetivos relacionados con la correcta administración del régimen contributivo de la seguridad social en salud, afectando con ello a la población asegurada. El siguiente análisis, da cuenta de las normas que se proponen modificar:

DECRETO LEGISLATIVO 1057

Al modificarse el artículo 2 del Decreto Legislativo 1057, Decreto Legislativo que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios, mediante la Única Disposición Complementaria Modificatoria de la Ley 31703, Ley que incorpora al régimen laboral del Decreto Legislativo 728, Ley de productividad y competitividad laboral, a los trabajadores del Seguro Social de Salud (ESSALUD) que se encuentran bajo el régimen del Contrato Administrativo de Servicios (CAS) con contrato a plazo determinado, publicada el 10 de marzo de 2023, se incluyó a ESSALUD, junto con las empresas del Estado de estar exceptuadas de aplicar el régimen especial de CAS.

En ese sentido, actualmente existe la necesidad de contratación de personal médico, y profesionales de la salud, cubrir las brechas de personal médico, especialmente en zonas de pobreza y extrema pobreza, buscando asegurar la prestación oportuna y adecuada de los servicios de salud por parte del Estado en todos los niveles de atención. Se debe tener presente que, para el caso de ESSALUD, al existir normas que establecen la contratación de personal en específico, se encuentra limitada la contratación de personal externo.

Por consiguiente, para que ESSALUD, sea habilitada legalmente a contratar personal médico, siempre que ello se encuentre acorde a sus necesidades, se requiere efectuar la modificación del artículo 2 del Decreto Legislativo 1057. De esta manera se reducirá la brecha de atención de los servicios de salud especializado, que además motive al personal médico y profesional de salud con especialidad, para que se desplacen a los establecimientos de salud de primer nivel de atención, sobre todo a las zonas rurales y más lejanas del país, con la finalidad de evitar el

congestionado en los Hospitales de Alta Complejidad, donde hay aglomeración de pacientes, y con ello mejorar la parte resolutive de casos, que garantice a los peruanos el derecho a acceso a los servicios médicos especializados con el uso eficiente de los recursos humanos en los Centros de Salud, que es la puerta de entrada al Sistema de Salud, que sea el más cercano y accesible para los ciudadanos.

LA LEY 32045

De igual forma, el 6 de junio de 2024, se publicó la Ley 32045; Ley que regula la movilidad interna de ascenso y cambio de grupo ocupacional para el personal profesional, técnico y auxiliar del Seguro Social de Salud (ESSALUD). La norma tiene por objeto regular la movilidad interna del personal profesional, técnico y auxiliar del Seguro Social de Salud (ESSALUD) mediante ascenso (movilidad vertical), salarios (movilidad horizontal) y desplazamiento (movilidad espacial), con la finalidad de promover el desarrollo integral, las aspiraciones, la promoción de puestos de mayor nivel y responsabilidad, así como cerrar la brecha existente de falta de personal de atención en las diferentes redes asistenciales de dicha institución.

El artículo 3 de la Ley N° 32045 establece lo siguiente:

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

El Seguro Social de Salud (ESSALUD), antes de convocar a concurso público de méritos abierto, debe convocar a un concurso de méritos transversal en el cual puede participar únicamente el personal profesional, técnico y auxiliar del Seguro Social de Salud (ESSALUD). Es nulo el concurso público de méritos abierto convocado si es que no se ha convocado previamente al concurso de méritos transversal.

Cuando un personal de ESSALUD postule a un puesto de un grupo ocupacional o carrera diferente a la de su contrato, no le serán exigidos los años de experiencia general o específica en el grupo ocupacional al cual postula”.

Al respecto, el artículo 4 de la presente propuesta legislativa se encuentra orientada a permitir que, solo en el caso de plazas y/o cargos de nivel profesional de la salud especialistas, sea posible la contratación a través del concurso público de méritos abierto, sin necesidad de que previamente

se efectúe un concurso de méritos transversal.

La posibilidad de efectuar contrataciones de los profesionales de la salud especialistas, directamente a través de un concurso de méritos abierto, permitirá optimizar la capacidad de respuesta del servicio público de salud, para una adecuada, oportuna y eficaz atención en los casos en que existe un riesgo elevado a la salud y la vida de los asegurados ante situaciones de emergencia, en la medida que se requiere contar con profesionales con experiencia en actividades asistenciales de alta complejidad, además de tener conocimientos y experiencia en la realización de exámenes y procedimientos especializados que permita la recuperación integral del paciente, ante el ostensible incremento de la demanda de servicios de salud.

A la fecha, según información de la Gerencia Central de las personas de ESSALUD, se cuenta con un total de 13,307 servidores asistenciales especialistas (profesionales de la salud y médicos) que perciben el bono de especialidad, por desarrollar su actividad laboral en un centro asistencial vinculado a la atención de la población asegurada, y que desempeñan el ejercicio de la especialidad de manera acreditada.

Cuadro N° 1

Servidores asistenciales especialistas

GRUPOS	CANTIDAD
Médico	6,117
Profesional de la salud	7,190
Total general	13,307

Fuente: Gerencia Central de Gestión de las Personas (ESSALUD)

La población de servidores asistenciales especialistas está conformada por un total de 6,117 médicos y 7,190 profesionales de la salud entre los cuales se encuentran enfermeras, obstetrices, nutricionistas, tecnólogos médicos, químicos farmacéuticos, cirujano dentistas, psicólogos, asistentes sociales y biólogos, siendo un total de 13,307 servidores asistenciales especialistas.

Cuadro N° 2

Cuadro de total de servidores asistenciales especialistas

NIVEL	GRUPO OCUPACIONAL	LÍNEA DE CARRERA	CANTIDAD
P1	Profesional 1	Médico	6,113
P1	Profesional 1	Médico Altam. Especializado	4
P2	Profesional 2	Enfermera	6,036
P2	Profesional 2	Obstetriz	375
P2	Profesional 2	Nutricionista	187
P2	Profesional 2	Tecnólogo Médico	169
P2	Profesional 2	Químico Farmacéutico	117
P2	Profesional 2	Cirujano Dentista	115
P2	Profesional 9	Psicólogo	88
P2	Profesional 10	Asistente Social	71
P2	Profesional 11	Biologo	32
			13,307

Fuente: Gerencia Central de Gestión de las Personas (ESSALUD)

Los profesionales de la salud especialistas mencionados cuentan con los conocimientos necesarios en procedimientos médicos, conforme a los estándares nacionales que garantizan una atención óptima para el asegurado. No obstante, la continuidad de la prestación del servicio requiere la contratación inmediata por reemplazo. Sin embargo, las disposiciones contenidas en el artículo 3 de la Ley 32045 condicionan esta acción a la implementación obligatoria de concursos transversales, seguidos de concursos abiertos, los cuales no permitirán cubrir dichos puestos en el plazo requerido considerando la urgencia e importancia de los mismos.

En ese sentido, la posibilidad de efectuar una contratación de este personal especialista de forma excepcional a través del concurso de méritos abierto, permitirá una respuesta inmediata a la necesidad del servicio que pudiese presentarse en la parte operativa. De igual forma, mediante el artículo 4 de la fórmula legal del presente proyecto de Ley, se propone que cuando un personal de ESSALUD postule a un puesto de un grupo ocupacional o carrera diferente a la de su contrato, no le serán exigidos los años de experiencia general o específica en el grupo ocupacional al cual postula, con excepción cuando sea una convocatoria de plazas y/o cargos de nivel profesional de la salud de especialistas.

En aquellos casos donde los profesionales especialistas postulen a un puesto de un grupo ocupacional o carrera diferente a la de su contrato, es pertinente que se acredite la experiencia

general y específica en el grupo ocupacional al cual postula, puesto que deben ostentar la experiencia necesaria en el rubro al cual pretenden ingresar, con la finalidad de que los servicios que se brinden a los asegurados sean óptimos e infalibles.

El contar con postulantes que hayan adquirido las competencias necesarias para el desarrollo de sus labores, permitirá a ESSALUD seleccionar al personal que cuente con dos de los saberes del modelo de competencia: (i) saber hacer, definido como la aptitud, habilidad, destreza o práctica que la persona demuestra en la solución de problemas concretos que plantea el trabajo y (ii) saber estar, entendido como el comportamiento de adaptación que muestra una persona en cuanto a las normas, reglas y **cultura de la organización**¹. Es importante señalar que la adquisición de competencias basada en el tiempo transcurrido resulta de especial importancia para el personal asistencial, dada la complejidad de las labores que le son encomendadas, siendo además que el personal administrativo en instituciones como ESSALUD realiza actividades y/o labores que sirven de apoyo para el cumplimiento de las funciones que desempeña el personal de salud.

Cabe hacer mención el modelo de competencias laborales de ESSALUD que define al mismo como un sistema que permite al área de Gestión Humana administrar los procesos básicos de personal, identificando los comportamientos que demuestran una capacidad real en cuanto a conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes, motivación y experiencia en un determinado contexto laboral y según **estándares previamente definidos**²

El enfoque del modelo de competencias considera que los puestos requieren competencias específicas (conocimientos, habilidades, actitudes) que suelen desarrollarse a lo largo del tiempo mediante la experiencia laboral. Los años de experiencia se justifican como un indicador del nivel de inversión que un individuo ha realizado para alcanzar un nivel de competencia adecuado en su área.

Asimismo, cabe mencionar el concepto de curva de la experiencia referido a la idea de que el aprendizaje depende del tiempo dedicado a actividades relacionadas con un puesto lo cual

¹ Delgado, V. (2009). El modelo de competencias laborales: Base para la gestión del talento humano en las organizaciones. Disponible en: <https://hdl.handle.net/11323/2839>

² Delgado, V. (2009). El modelo de competencias laborales: Base para la gestión del talento humano en las organizaciones. Disponible en: <https://hdl.handle.net/11323/2839>

contribuye a un mejor desempeño, es decir, que la experiencia genera destreza. Aún la operación más sencilla puede tomar horas para dominarla. El trabajo complicado toma días o semanas antes de que el operario logre la coordinación física y mental que le permitan proceder de un elemento a otro sin duda o demora. Este periodo y el nivel relacionado de aprendizaje forman la **curva de aprendizaje**³.

Complementando lo anteriormente señalado, es pertinente hacer referencia al modelo de desarrollo profesional de Dreyfus y Dreyfus, quienes proponen un esquema de cinco niveles de experiencia o pericia: aprendiz, principiante, competente, proficiente y **experto**⁴. Estos niveles se relacionan, entre otros factores, con el número de años de experiencia. Según dicho modelo, se adquiere la competencia en un promedio de dos a tres años, mientras que para alcanzar el nivel de proficiencia o cualificación se requiere un periodo mayor de tiempo, generalmente de cuatro años en adelante.

En este sentido, es importante señalar la finalidad de ESSALUD que consiste en dar cobertura a los asegurados y sus derechohabientes, a través del otorgamiento de prestaciones de prevención, promoción, recuperación, rehabilitación, prestaciones económicas, y prestaciones sociales que corresponden al régimen contributivo de la Seguridad Social en Salud, así como otros seguros de riesgos humanos. Para dicha labor, ESSALUD cuenta con personal administrativo y asistencial a nivel nacional, siendo que en atención a la finalidad que persigue se evidencia la necesidad del establecimiento de un mínimo de tiempo de labor en la institución.

En adición a lo antes mencionado, es necesario indicar que en el contexto de la ética pública, la idoneidad constituye un principio fundamental de la función pública. La Ley 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública, define al principio de idoneidad como la aptitud técnica, legal y moral que debe poseer todo servidor, que es una condición esencial para el acceso y ejercicio de la función pública sin la cual no se podría obtener resultados favorables ni se puede satisfacer los derechos e intereses de los ciudadanos de manera eficiente.

Finalmente, sobre este punto, el Tribunal Constitucional ha señalado en la Sentencia 5057-2013-

³ Zambrano y Chango (2017). Las curvas de aprendizaje. Rumiñahui, Ecuador: Universidad de las Fuerzas Armadas - ESPE. Disponible en: <https://isbn.cloud/9789942765123/las-curvas-de-aprendizaje/>

⁴ Juvéa et al. (2007). Marco teórico y conceptual para de competencias del profesional hospitalario. Parte I. Nursing. Disponible en: <https://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/34003/1/615382.pdf>.

PA/TC (fundamento 14) que los concursos públicos de méritos que lleven a cabo las entidades deberán evaluar en los participantes sus habilidades e idoneidad para el cargo al que postula, entre otros, que se estime pertinente en función del cargo y especialidad por la que se concursa, debiendo caracterizarse por su transparencia y objetividad en la evaluación de los méritos de cada postulante.

II.- ANÁLISIS SOBRE LA NECESIDAD, VIABILIDAD Y OPORTUNIDAD DE LA LEY

Considerando todo lo antes expuesto, se ha demostrado que existe una distorsión de los regímenes laborales a los cuales está sujeto ESSALUD. y, a la vez, la institución no se encuentra financieramente estable para asumir los costos de las modificatorias propuestas para el mismo personal, toda vez que existe un incremento del costo de la cobertura poblacional relativamente mayor al incremento del nivel de las contribuciones, lo que está generando menores niveles de ingresos en la recaudación de aportes de los asegurados, lo que hace oportuna la presente propuesta legislativa.

Las normas que se proponen modificar y derogar, responden a las necesidades reales del Seguro Social de Salud, debido a que las leyes analizadas han generado un desorden estructural en la gestión de los recursos humanos, impactando negativamente en la eficiencia y la calidad de los servicios prestados a los asegurados. Además, la falta de un marco normativo coherente y adaptado a las particularidades de ESSALUD compromete la estabilidad financiera del sistema, dificultando su capacidad de planificación y sostenibilidad a largo plazo, por lo que la iniciativa legal propuesta es viable técnica y legalmente.

La problemática que pretende resolver la presente propuesta normativa no solo afecta la operatividad interna de ESSALUD, sino también a millones de ciudadanos que dependen de sus servicios. La calidad, oportunidad y continuidad de la atención médica se ven gravemente comprometidas, convirtiendo esta situación en un asunto de interés público. Solo a través de una intervención integral será posible corregir las distorsiones actuales, garantizar una gestión eficiente de los recursos humanos y fortalecer la sostenibilidad del sistema en beneficio de toda la población asegurada. Por lo tanto, la propuesta normativa es necesaria.

Esta propuesta legislativa contempla las particularidades de ESSALUD y permite gestionar regímenes laborales coherentes, sostenibles y ajustados a sus necesidades operativas, la misma

que es producto del estudio de la realidad de la entidad. De esta forma, se busca que las leyes y regulaciones respondan a las necesidades reales del Seguro Social de Salud, promoviendo una estructura organizacional que facilite la correcta planificación y ejecución de los recursos disponibles. Es importante mencionar que, con la aprobación de la propuesta normativa se garantizará la atención oportuna de las prestaciones de salud.

COMPARACIÓN ENTRE LAS LEYES VIGENTES Y LAS PROPUESTAS DE MODIFICACIÓN DE LAS MISMAS

Decreto Legislativo 1057, Decreto Legislativo que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios	Propuesta de modificación
Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, y a otras normas que regulan carreras administrativas especiales; asimismo, a las entidades públicas sujetas al régimen laboral de la actividad privada, con excepción de las empresas del Estado, el Seguro Social de Salud (ESSALUD) , y los guardaparques del Servicio Nacional de Áreas Naturales Protegidas por el Estado (SERNANP). ⁵	Artículo 2.- Ámbito de aplicación El régimen especial de contratación administrativa de servicios es aplicable a toda entidad pública sujeta al Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, y a otras normas que regulan carreras administrativas especiales; asimismo, a las entidades públicas sujetas al régimen laboral de la actividad privada que sustente la necesidad de servicio de la contratación . Están exceptuados las empresas del Estado, los guardaparques del Servicio Nacional de Áreas Naturales Protegidas por el Estado (SERNANP) y los obreros municipales. ⁵
Ley 32045, Ley que regula la movilidad interna de ascenso y cambio de grupo ocupacional para el personal profesional, técnico y auxiliar del seguro social de salud (ESSALUD).	Propuesta de modificación

⁵ 5 De conformidad con la Casación N° 32846-2022-HUÁNUCO, publicada el 06 mayo 2024, se establece que constituye PRECEDENTE VINCULANTE lo dispuesto en el numeral 77 de la citada resolución, el mismo que dispone lo siguiente: Los trabajadores que tienen la condición de obreros municipales se encuentran sujetos al régimen laboral de la actividad privada; en consecuencia, no pueden ser contratados válidamente bajo los alcances del régimen especial de contratación administrativa de servicios (Decreto Legislativo 1057).

Artículo 3. Autorización para ascenso y cambio de grupo ocupacional

El Seguro Social de Salud (ESSALUD), antes de convocar a concurso público de méritos abierto, debe convocar a un concurso de méritos transversal en el cual puede participar únicamente el personal profesional, técnico y auxiliar del Seguro Social de Salud (ESSALUD). Es nulo el concurso público de méritos abierto convocado si es que no se ha convocado previamente al concurso de méritos transversal.

Cuando un personal de ESSALUD postule a un puesto de un grupo ocupacional o carrera diferente a la de su contrato, no le serán exigidos los años de experiencia general o específica en el grupo ocupacional al cual postula.

Artículo 3. Autorización para ascenso y cambio de grupo ocupacional

El Seguro Social de Salud (ESSALUD), antes de convocar a concurso público de méritos abierto, debe convocar a un concurso de méritos transversal en el cual puede participar únicamente el personal profesional, técnico y auxiliar del Seguro Social de Salud (ESSALUD). *Es nulo el concurso público de méritos abierto convocado antes de la convocatoria transversal, a excepción que se trate de plazas y/o cargos de nivel profesional de la salud de especialistas cuyo acceso a la entidad se regulan por la normativa aplicable.*

Cuando un personal de ESSALUD postule a un puesto de un grupo ocupacional o carrera diferente a la de su contrato, no le serán exigidos los años de experiencia general o específica en el grupo ocupacional al cual postula, *con excepción en la convocatoria de plazas y/o cargos de nivel profesional de la salud de especialistas."*

III.- EFECTO DE LA VIGENCIA DE LA NORMA SOBRE LA LEGISLACIÓN NACIONAL

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 10 del Reglamento de la Ley Marco para la Producción y Sistematización Legislativa, aprobado mediante el Decreto Supremo N° 007-2022-JUS, el análisis del impacto de la vigencia de la norma en la legislación nacional tiene como finalidad precisar, de manera detallada, si se trata de una innovación que suple vacíos en el ordenamiento jurídico, o si, por el contrario, se trata de una propuesta que modifica, deroga o complementa normas ya vigentes.

En ese sentido, se señala que la presente propuesta normativa modifica y deroga normas vigentes para coadyuvar al cumplimiento del ordenamiento jurídico peruano en materia de seguridad social, ya que, tal como se ha expuesto en la presente Exposición de Motivos, la implementación de

disposiciones necesarias para la correcta aplicación de las normas de protección de los derechos laborales de los servidores del Seguro Social de Salud – ESSALUD busca, principalmente, contribuir al cierre de brechas y al reordenamiento del recurso humano en dicha institución, mejorando así su eficiencia y efectividad.

IV.- ANÁLISIS COSTO BENEFICIO

Es preciso señalar que la norma legal propuesta no irroga gasto alguno al erario nacional, considerando la prohibición de la iniciativa de gasto dispuesta en el artículo 79 de la Constitución Política del Perú, donde se dispone que, los representantes ante el Congreso no tienen iniciativa para crear ni aumentar gastos públicos, salvo en lo que se refiere a su presupuesto. Por el contrario, la iniciativa legislativa implica mayores beneficios para los asegurados de ESSALUD, ya que permitirá contar con un recurso humano adecuado, al permitir mediante la presente disposición el cierre de brechas y reordenamiento de recursos humanos en ESSALUD.

V.- VINCULACION CON EL ACUERDO NACIONAL Y AGENDA LEGISLATIVA

La presente iniciativa legislativa se encuentra enmarcada en EL Objetivo IV del Acuerdo Nacional, de promover un **ESTADO EFICIENTE, TRANSPARENTE Y DESCENTRALIZADO**, vinculado a la política de Estado 24, **“AFIRMACIÓN DE UN ESTADO EFICIENTE Y TRANSPARENTE”**, mediante el cual se proponen proyectos de ley vinculados a la modernización y eficiencia de la gestión del Estado y la administración pública, la misma que está contenida en la Agenda Legislativa para el Periodo Anual de Sesiones 2024- 2025 del Congreso de la República, aprobada mediante Resolución Legislativa del Congreso 006-2024-2025-CR, publicada el 2 de noviembre del 2024.