

CONGRESO DE LA REPÚBLICA
ÁREA DE TRÁMITE DOCUMENTARIO

RECIBIDO

PROYECTO DE LEY N°
12062/2025-CR

11 AGOSTO 2025 05:47 p. m.

FIRMADO DIGITALMENTE: EBOHORQUEZ

PROYECTO DE LEY QUE MODIFICA EL NUMERAL 51.1 DEL ARTÍCULO 51° DE LA LEY N° 32185, LEY DE PRESUPUESTO DEL SECTOR PÚBLICO PARA EL AÑO FISCAL 2025, A FIN DE PRECISAR EL TIEMPO MÍNIMO DE SERVICIO ASISTENCIAL EXIGIDO PARA EL PROCESO DE ASCENSO DE LOS PROFESIONALES DE LA SALUD Y DE LOS TÉCNICOS Y AUXILIARES ASISTENCIALES DE LA SALUD

Los Congresistas del Grupo Parlamentario Podemos Perú, que suscriben, a iniciativa del Congresista de la República JOSÉ ALBERTO ARRIOLA TUEROS, ejerciendo el derecho de iniciativa legislativa que les confiere el artículo 107° de la Constitución Política del Estado, concordante con los artículos 22°-C, 67°, 75° y 76° del Reglamento del Congreso de la República, proponen el siguiente proyecto de ley:

FÓRMULA LEGAL

PROYECTO DE LEY QUE MODIFICA EL NUMERAL 51.1 DEL ARTÍCULO 51 DE LA LEY N.º 32185, LEY DE PRESUPUESTO DEL SECTOR PÚBLICO PARA EL AÑO FISCAL 2025, A FIN DE PRECISAR EL TIEMPO MÍNIMO DE SERVICIO ASISTENCIAL EXIGIDO PARA EL PROCESO DE ASCENSO DE LOS PROFESIONALES DE LA SALUD Y DE LOS TÉCNICOS Y AUXILIARES ASISTENCIALES DE LA SALUD

Artículo Único. Modificación del numeral 51.1 del artículo 51 de la Ley N.º 32185

Modifíquese el numeral 51.1 del artículo 51 de la Ley N.º 32185, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2025, en lo referido al tiempo mínimo de servicios asistenciales requeridos para el proceso de ascenso del personal de salud, conforme al siguiente texto:

“Artículo 51. Ascenso progresivo del personal de la salud
51.1 Autorizar, excepcionalmente, al Ministerio de Salud, sus organismos públicos, los gobiernos regionales y entidades comprendidas en el ámbito de aplicación del Decreto Legislativo N° 1153, a realizar el ascenso, hasta dos 2 niveles, mediante concurso interno, de los profesionales de la salud y de los técnicos y auxiliares asistenciales de la salud, al que se refiere el numeral 3.2 del artículo 3 de la citada norma, registrados en el Aplicativo Informático para el Registro Centralizado de Planillas y de Datos de los Recursos Humanos del Sector Público (AIRHSP) al 31 de julio de 2024, y que cuenten con el tiempo mínimo de servicios asistenciales en la plaza actual, conforme al siguiente detalle:

- a) Grupo Ocupacional Profesional: mínimo de tres (3) años en cada nivel.***
- b) Grupo Ocupacional Técnico: mínimo de dos (2) años en cada uno de los dos primeros niveles y tres (3) años en cada uno de los restantes.***

- c) Grupo Ocupacional Auxiliar: mínimo de dos (2) años en cada uno de los dos primeros niveles, tres (3) años en cada uno de los dos siguientes y cuatro (4) años en cada uno de los restantes.”**

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

PRIMERA:

La presente ley entrará en vigencia al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial El Peruano.

SEGUNDA:

El Ministerio de Salud emitirá las disposiciones y normas reglamentarias que permitan su aplicación inmediata para el proceso de ascenso de los profesionales de la salud autorizado por Ley N° 32185, Ley de Presupuesto del Sector Público para el año fiscal 2025; dejando sin efecto toda disposición en contrario.



José Alberto Arriola Tueros
Congresista



Firmado digitalmente por:
LUNA GALVEZ Jose Leon FAU
20161749126 hard
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 11/08/2025 14:31:58-0500



Firmado digitalmente por:
LUNA GALVEZ Jose Leon FAU
20161749126 hard
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 11/08/2025 14:32:04-0500



Firmado digitalmente por:
ESPINOZA VARGAS Jhaec
Darwin FAU 20161749126 soft
Motivo: En señal de
conformidad
Fecha: 11/08/2025 15:14:42-0500



Firmado digitalmente por:
BURGOS OLIVEROS Juan
Bartolome FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 11/08/2025 16:40:17-0500



Firmado digitalmente por:
BELLIDO UGARTE Guido FAU
20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 11/08/2025 17:10:46-0500



Firmado digitalmente por:
TELLO MONTES Nivardo
Edgar FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 11/08/2025 16:48:08-0500

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

I. ANTECEDENTES

El 11 de diciembre del 2024 se publicó en el diario oficial "El Peruano" la Ley N° 32185, Ley de Presupuesto del Sector Público para el año fiscal 2025, contemplando normas de carácter presupuestal; así como, disposiciones en materia de gestión de recursos humanos del sector público.

Así, en el numeral 51.1 del artículo 51° se autorizó excepcionalmente al Ministerio de Salud, sus organismos públicos, los gobiernos regionales y entidades comprendidas en el ámbito de aplicación del Decreto Legislativo N° 1153, a realizar el ascenso mediante concurso interno, de los profesionales de la salud y de los técnicos y auxiliares asistenciales de la salud, registrados en el Aplicativo Informático para el Registro Centralizado de Planillas y de Datos de los Recursos Humanos del Sector Público (AIRHSP) al 31 de julio de 2024, y cuenten como mínimo, con cinco años de servicios asistenciales en la plaza actual.

Es por ello que, mediante Decreto Supremo N° 013-2025-SA, publicado en el diario oficial "El Peruano", se aprobaron los Lineamientos para el proceso de ascenso mediante concurso interno de los profesionales de la salud y técnicos y auxiliares asistenciales de la salud, en el marco del artículo 51° de la Ley N° 32185; estableciéndose como uno de los requisitos generales para acceder al ascenso, contar como mínimo con cinco años de servicios asistenciales en la plaza actual.

Por otro lado, el artículo 44° del Reglamento de la Carrera Administrativa dispuesta por el Decreto Legislativo 276, aprobado por Decreto Supremo N° 005-90-PCM; prescribe que para participar en el proceso de ascenso, el servidor deberá cumplir previamente con dos requisitos fundamentales: a) Tiempo mínimo de permanencia señalado para el nivel; y b) Capacitación requerida para el siguiente nivel. Respecto del tiempo mínimo de permanencia en cada uno de los niveles de los grupos ocupacionales, el artículo 45° del referido reglamento señala:

a) Grupo Ocupacional Profesional: tres años en cada nivel;

- b) **Grupo Ocupacional Técnico:** dos años en cada uno de los dos primeros niveles y tres años en cada uno de los restantes;
- c) **Grupo Ocupacional Auxiliar:** dos años en cada uno de los dos primeros niveles, tres años en cada uno de los dos siguientes y cuatro años en cada uno de los restantes.

A partir de lo señalado se advierte que existe una contraposición normativa entre lo dispuesto en el numeral 51.1 del artículo 51° de la Ley N° 32185, Ley de Presupuesto del Sector Público para el año fiscal 2025 y lo establecido en el artículo 45° del Reglamento de la Carrera Administrativa dispuesta por el Decreto Legislativo 276, aprobado por Decreto Supremo N° 005-90-PCM, en el extremo del tiempo mínimo de permanencia en la plaza por parte del servidor.

Esta situación ha generado una desmotivación generalizada entre profesionales, técnicos y auxiliares; y además dificulta el fortalecimiento del recurso humano en salud, especialmente en contextos donde existe déficit de personal y alta rotación.

II. PROBLEMÁTICA

La problemática detectada en el numeral 51.1 del artículo 51° de la Ley N.° 32185, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2025, radica en que, si bien dicha disposición autoriza de manera excepcional al Ministerio de Salud, sus organismos públicos, los gobiernos regionales y demás entidades comprendidas en el ámbito del Decreto Legislativo N.° 1153 a llevar a cabo procesos de ascenso mediante concurso interno para los profesionales de la salud, técnicos y auxiliares asistenciales, dicha autorización está sujeta a una condición que restringe considerablemente su alcance y genera efectos excluyentes.

En particular, se establece como requisito que el personal beneficiario se encuentre registrado en el Aplicativo Informático para el Registro Centralizado de Planillas y de Datos de los Recursos Humanos del Sector Público (AIRHSP) al 31 de julio de 2024, **y que cuente, adicionalmente, con un mínimo de cinco (5) años de servicios asistenciales continuos en su plaza actual.** Esta exigencia resulta desproporcionada y contradictoria con lo dispuesto en la normativa vigente sobre carrera administrativa.

Específicamente, la condición impuesta vulnera el artículo 44 y 45 del Reglamento de la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público – Decreto Legislativo N.º 276, aprobado por Decreto Supremo N.º 005-90-PCM, el cual establece los requisitos y tiempos mínimos de permanencia requeridos para el ascenso dentro de los grupos ocupacionales de la administración pública, según el siguiente detalle:

“Artículo 44.- Para participar en el proceso de ascenso, el servidor deberá cumplir previamente con dos requisitos fundamentales:

- a) Tiempo mínimo de permanencia señalado para el nivel; y***
- b) Capacitación requerida para el siguiente nivel.***

Artículo 45.- El tiempo mínimo de permanencia en cada uno de los niveles de los grupos ocupacionales es el siguiente:

- a) Grupo Ocupacional Profesional: tres (3) años en cada nivel;***
- b) Grupo Ocupacional Técnico: dos (2) años en los dos primeros niveles y tres (3) años en los niveles restantes;***
- c) Grupo Ocupacional Auxiliar: dos (2) años en los dos primeros niveles, tres (3) años en los dos siguientes y cuatro (4) años en los restantes”.***

Como puede observarse, la exigencia de contar con cinco (5) años de servicios asistenciales continuos en una misma plaza excede los tiempos mínimos de permanencia establecidos en el marco normativo vigente, específicamente en el artículo 45 del Reglamento del Decreto Legislativo N.º 276. Esta restricción, lejos de fortalecer la carrera pública en salud, constituye una barrera arbitraria e injustificada que limita el legítimo derecho al desarrollo profesional del personal asistencial del sector.

Desde una perspectiva jurídica y técnica, la disposición resulta desproporcionada y contraria al artículo 45 del Reglamento de la Ley de Bases de la Carrera Administrativa – Decreto Legislativo N.º 276, aprobado por Decreto Supremo N.º 005-90-PCM, el cual establece tiempos mínimos de permanencia para ascensos que varían entre dos y cuatro años, según el grupo ocupacional (profesional, técnico y auxiliar).

Al imponer de manera generalizada un requisito de cinco (5) años de permanencia en la misma plaza, la disposición contenida en la Ley N.º 32185 no solo excede los estándares fijados por la normativa vigente, sino que también desconoce el principio de jerarquía normativa, al establecer una exigencia más restrictiva mediante una norma presupuestal de carácter anual, sin modificar expresamente el régimen legal sustantivo aplicable a la carrera administrativa.

Esta situación configura una distorsión del marco normativo vigente, en tanto impone una condición más restrictiva que la establecida en una norma de mayor jerarquía y permanencia, como es el Reglamento del Decreto Legislativo N.º 276.

En consecuencia, la disposición contenida en el numeral 51.1 del artículo de 51 en la Ley N.º 32185 - Ley de Presupuesto Año Fiscal 2025 vulnera el principio de legalidad, al apartarse del marco jurídico aplicable, y afecta también los principios de razonabilidad y proporcionalidad que deben regir toda actuación de la administración pública, especialmente en materia de gestión del recurso humano

En ese sentido, la presente iniciativa legislativa busca armonizar la disposición contenida en el numeral 51.1 del artículo de 51 en la Ley N.º 32185 - Ley de Presupuesto Año Fiscal 2025 con el Reglamento de la Carrera Administrativa dispuesta por el Decreto Legislativo 276, aprobado por Decreto Supremo N° 005-90-PCM, a fin de garantizar el respeto a los derechos del personal de salud, así como promover una gestión de recursos humanos más justa, eficiente y coherente con los principios rectores de la carrera pública en el sector.

III. EFFECTOS DE LA VIGENCIA DE LA NORMA SOBRE LA LEGISLACIÓN NACIONAL

La presente iniciativa legislativa es plenamente compatible con lo establecido en la Constitución Política del Perú, así como con los tratados internacionales ratificados por el Estado y el marco normativo vigente a nivel nacional. No contraviene disposición alguna del ordenamiento jurídico, respetando los principios de legalidad, jerarquía normativa y supremacía constitucional.

Por el contrario, esta propuesta normativa tiene como finalidad contribuir a la aplicación efectiva y coherente de los mandatos establecidos en nuestra Carta

Asimismo, uno de los efectos positivos más significativos será el fortalecimiento integral de la atención sanitaria dirigida a la ciudadanía. La incorporación de profesionales comprometidos y plenamente identificados con su institución no solo incrementará la capacidad operativa del sistema, sino que también promoverá una mejora continua en la calidad de los servicios públicos de salud. Esta situación generará impactos positivos sostenidos en la experiencia del paciente, el acceso a los servicios y, en general, en los indicadores de salud pública a nivel nacional.

V. RELACIÓN CON LAS POLÍTICAS DEL ACUERDO NACIONAL

La presente iniciativa legislativa se enmarca en lo establecido por el Acuerdo Nacional, específicamente en la **Política de Estado II: Equidad y Justicia Social**, y responde a los siguientes objetivos:

Objetivo 11. Promoción de la igualdad de oportunidades sin discriminación

Nos comprometemos a dar prioridad efectiva a la promoción de la igualdad de oportunidades, reconociendo que en nuestro país existen diversas expresiones de discriminación e inequidad social, en particular contra la mujer, la infancia, los adultos mayores, las personas integrantes de comunidades étnicas, los discapacitados y las personas desprovistas de sustento, entre otras. La reducción y posterior erradicación de estas expresiones de desigualdad requieren temporalmente de acciones afirmativas del Estado y de la sociedad, aplicando políticas y estableciendo mecanismos orientados a garantizar la igualdad de oportunidades económicas, sociales y políticas para toda la población.

Con este objetivo, el Estado: (a) combatirá toda forma de discriminación, promoviendo la igualdad de oportunidades; (b) fortalecerá la participación de las mujeres como sujetos sociales y políticos que dialogan y conciertan con el Estado y la sociedad civil; (c) fortalecerá una institución al más alto nivel del Estado en su rol rector de políticas y programas para la promoción de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, es decir, equidad de género; (d) dará acceso equitativo a las mujeres a recursos productivos y empleo; (e) desarrollará sistemas que permitan proteger a niños, niñas, adolescentes, adultos mayores, mujeres responsables de hogar, personas desprovistas de sustento, personas con discapacidad y otras personas discriminadas o excluidas; y (f) promoverá y protegerá los derechos de los

Magna, particularmente en lo que respecta al derecho a una administración pública eficiente, al acceso a servicios de calidad y al fortalecimiento institucional.

Asimismo, se alinea con los principios y disposiciones contemplados en el Reglamento de la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público – Decreto Legislativo N.º 276, aprobado mediante el Decreto Supremo N.º 005-90-PCM, promoviendo su adecuada implementación conforme a las necesidades actuales del Estado.

IV. ANÁLISIS COSTO – BENEFICIO – IMPACTO

4.1. COSTO

La presente iniciativa legislativa no genera costos adicionales para el presupuesto público, en cumplimiento de lo dispuesto en el literal a) del inciso 2 del artículo 76º del Reglamento del Congreso de la República, ya que no contempla la asignación de nuevos recursos ni la creación de partidas presupuestarias extraordinarias.

Sin embargo, es necesario señalar que su implementación tendrá un impacto presupuestal en el pliego del Ministerio de Salud, entidad que deberá asumir los costos que se deriven de la aplicación de la norma. Estos gastos deberán ser cubiertos con cargo a su presupuesto institucional aprobado, incluyendo los saldos disponibles del presente año fiscal, sin requerir recursos adicionales del Tesoro Público. Todo ello, en observancia de los principios de eficiencia, sostenibilidad y responsabilidad fiscal.

4.2. BENEFICIO E IMPACTO

Entre los principales beneficios que aporta esta propuesta normativa, destaca su contribución al cierre progresivo de las brechas en materia de recursos humanos en el sector Salud. La norma permitirá la incorporación de personal debidamente calificado y con altos estándares de competencia, lo que se traducirá en una prestación de servicios de salud más eficiente, oportuna y con mayores niveles de calidad.

integrantes de las comunidades étnicas discriminadas, impulsando programas de desarrollo social que los favorezcan integralmente.

Objetivo 14. Acceso al Empleo Pleno, Digno y Productivo

Nos comprometemos a promover y propiciar, en el marco de una economía social de mercado, la creación descentralizada de nuevos puestos de trabajo, en concordancia con los planes de desarrollo nacional, regional y local. Asimismo, nos comprometemos a mejorar la calidad del empleo, con ingresos y condiciones adecuadas, y acceso a la seguridad social para permitir una vida digna. Nos comprometemos además a fomentar el ahorro, así como la inversión privada y pública responsables, especialmente en sectores generadores de empleo sostenible.

Con este objetivo el Estado: (a) fomentará la concertación entre el Estado, la empresa y la educación para alentar la investigación, la innovación y el desarrollo científico, tecnológico y productivo, que permita incrementar la inversión pública y privada, el valor agregado de nuestras exportaciones y la empleabilidad de las personas, lo que supone el desarrollo continuo de sus competencias personales, técnicas y profesionales y de las condiciones laborales; (b) contará con normas que promuevan la formalización del empleo digno y productivo a través del diálogo social directo; (c) garantizará el libre ejercicio de la sindicalización a través de una Ley General del Trabajo que unifique el derecho individual y el colectivo en concordancia con los convenios internacionales de la Organización Internacional del Trabajo y otros compromisos internacionales que cautelen los derechos laborales; (d) desarrollará políticas nacionales y regionales de programas de promoción de la micro, pequeña y mediana empresa con énfasis en actividades productivas y en servicios sostenibles de acuerdo a sus características y necesidades, que faciliten su acceso a mercados, créditos, servicios de desarrollo empresarial y nuevas tecnologías, y que incrementen la productividad y asegurar que ésta redunde a favor de los trabajadores; (e) establecerá un régimen laboral transitorio que facilite y amplíe el acceso a los derechos laborales en las micro empresas; (f) apoyará las pequeñas empresas artesanales, en base a lineamientos de promoción y generación de empleo; (g) promoverá que las empresas inviertan en capacitación laboral y que se coordine programas públicos de capacitación acordes a las economías locales y regionales; (h) garantizará el acceso a información sobre el mercado laboral que permita una mejor toma de decisiones y una orientación más pertinente sobre la oferta educativa;

(i) fomentará la eliminación de la brecha de extrema desigualdad entre los que perciben más ingresos y los que perciben menos; (j) fomentará que los planes de desarrollo incluyan programas de empleo femenino y de los adultos mayores y jóvenes; (k) promoverá la utilización de mano de obra local en las inversiones y la creación de plazas especiales de empleo para las personas discapacitadas; (l) garantizará la aplicación del principio de igual remuneración por trabajo de igual valor, sin discriminación por motivo de origen, raza, sexo, idioma, credo, opinión, condición económica, edad o de cualquier otra índole; (m) garantizará una retribución adecuada por los bienes y servicios producidos por la población rural en agricultura, artesanía u otras modalidades, (n) erradicará las peores formas de trabajo infantil y, en general, protegerá a los niños y adolescentes de cualquier forma de trabajo que pueda poner en peligro su educación, salud o desarrollo físico, mental, espiritual, moral o social; (o) promoverá mejores condiciones de trabajo y protegerá adecuadamente los derechos de las trabajadoras del hogar; (p) fomentará la concertación y el diálogo social entre los empresarios, los trabajadores y el Estado a través del Consejo Nacional de Trabajo, para promover el empleo, la competitividad de las empresas y asegurar los derechos de los trabajadores; y (q) desarrollará indicadores y sistemas de monitoreo que permitan establecer el impacto de las medidas económicas en el empleo.