



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Presidencia Ejecutiva

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia"

Lima, 5 de mayo de 2026

OFICIO N° 000667-2026-SERVIR-PE

Señor

ALEJANDRO SOTO REYES

Presidente de la Comisión de Presupuesto y Cuenta

General de la República

Congreso de la República

Presente.-

Asunto : Sobre la solicitud de opinión sobre el *“Proyecto de Ley N° 14238/2025-CR, Ley que modifica la Centésima Tercera Disposición Complementaria Final de la Ley 32513, para garantizar el ascenso de hasta dos niveles a los servidores del Sector Salud con más de 10 años de servicio al 31 de diciembre de 2024”*

Referencia : Oficio 02713-2025-2026-CPCGR/ASR-CR

Tengo el agrado de dirigirme a usted, en atención al documento de la referencia, mediante el cual se solicita a la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR emitir opinión técnica sobre el *“Proyecto de Ley N° 14238/2025-CR, Ley que modifica la Centésima Tercera Disposición Complementaria Final de la Ley 32513, para garantizar el ascenso de hasta dos niveles a los servidores del Sector Salud con más de 10 años de servicio al 31 de diciembre de 2024”*.

Al respecto, se remite el Informe Técnico N° 000839-2026-SERVIR-GPGSC de la Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil, a través del cual se emite la opinión solicitada con relación a la citada propuesta normativa.

Sin otro particular, hago propicia la oportunidad para expresarle mi especial consideración.

Atentamente,

Firmado por

GUILLERMO STEVE VALDIVIESO PAYVA

Presidente Ejecutivo

Autoridad Nacional del Servicio Civil

erbs

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: 26NAOJI



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Gerencia de Políticas de Gestión del
Servicio Civil

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia"

Lima, 27 de abril de 2026

INFORME TECNICO N° 000839-2026-SERVIR-GPGSC

A : **GUILLERMO STEVE VALDIVIESO PAYVA**
PRESIDENTE EJECUTIVO

De : **BETTSY DIANA ROSAS ROSALES**
GERENTA DE LA GERENCIA DE POLÍTICAS DE GESTIÓN DEL SERVICIO CIVIL

Asunto : Opinión técnica sobre el Proyecto de Ley N° 14238/2025-CR, "*Ley que modifica la Centésima Tercera Disposición Complementaria Final de la Ley 32513, para garantizar el ascenso de hasta dos niveles a los servidores del Sector Salud con más de 10 años de servicio al 31 de diciembre de 2024*".

Referencia : Oficio N° 02713-2025-2026-CPCGR/ASR-CR

Me dirijo a usted en atención al documento de la referencia, mediante el cual la Comisión de Presupuesto y Cuenta General de la República del Congreso de la República solicita se opinión sobre el Proyecto de Ley N° 14238/2025-CR, "*Ley que modifica la Centésima Tercera Disposición Complementaria Final de la Ley 32513, para garantizar el ascenso de hasta dos niveles a los servidores del Sector Salud con más de 10 años de servicio al 31 de diciembre de 2024*" (en adelante, Proyecto de Ley).

Al respecto, informo lo siguiente:

I. Competencias de SERVIR

- 1.1 La Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR es un organismo técnico especializado adscrito a la Presidencia del Consejo de Ministros, rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos (en adelante, SAGRH), al cual se le atribuye entre otras funciones, la de emitir opinión previa a la expedición de normas de alcance nacional relacionadas con el ámbito de dicho sistema¹.
- 1.2 De esta manera, la presente opinión se enmarca en las competencias legalmente atribuidas a SERVIR y se emite sin perjuicio de las opiniones que correspondan a otros sectores.

II. Contenido de la propuesta normativa

- 2.1 El artículo 1 del Proyecto de Ley indica que su objeto consiste en "*modificar la Centésima Tercera Disposición Complementaria Final de la Ley 32513, Ley de Presupuesto del Sector Público para el*

¹ Artículo 2 del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: MFO4EER



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Gerencia de Políticas de Gestión del
Servicio Civil

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia"

Año Fiscal 2026, con la finalidad de garantizar el ascenso de hasta dos (2) niveles de los profesionales de la salud, técnicos y auxiliares asistenciales del sector salud que, al 31 de diciembre de 2024, hayan acumulado más de diez (10) años de servicios efectivos”.

2.2 Por su parte, el artículo 2 del Proyecto de Ley precisa lo siguiente:

“Artículo 2. Finalidad

La presente ley tiene por finalidad reconocer la trayectoria laboral y fortalecer la línea de carrera del personal del sector salud, promoviendo el desarrollo profesional y la mejora de las condiciones laborales de los profesionales, técnicos y auxiliares asistenciales de la salud, en beneficio de la calidad de los servicios de salud que se brindan a la población”.

2.3 Seguidamente, mediante el artículo 3 del Proyecto de Ley se propone la modificación de la Centésima Tercera Disposición Complementaria Final de la Ley N° 32513, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2026 (LPSP 2026), bajo los siguientes términos:

“CENTÉSIMA TERCERA. Ascenso progresivo del personal de salud

1. *Se autoriza, excepcionalmente, al Ministerio de Salud, sus organismos públicos, los gobiernos regionales y las entidades comprendidas en el ámbito de aplicación del Decreto Legislativo 1153, a realizar el ascenso de los profesionales de la salud y de los técnicos y auxiliares asistenciales de la salud a 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 Datos de los Recursos Humanos del Sector Público (AIRHSP) al 31 de **diciembre** de 2024, según lo siguiente:*
 - a. *Hasta en dos (2) niveles, mediante concurso interno, a los cuenten, como mínimo, con cinco (5) años de permanencia en el nivel remunerativo actual al 31 de **diciembre** de 2024 y que no ascendieron en el proceso autorizado por el artículo 51 de la Ley 32185, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2025.*
 - b. *En un (1) nivel, mediante concurso interno, a los que, producto del proceso de ascenso distinto a lo autorizado por el artículo 51 de la Ley 32185, no cuenten con cinco (5) años de servicios asistenciales en el nivel remunerativo actual, siempre que el tiempo global de servicios efectivamente prestado en la línea de carrera, al 31 de **diciembre** de 2024, alcance para ubicarse en un siguiente nivel remunerativo. (...).”.*

2.4 Por último, en la Disposición Complementaria Final Única del Proyecto de Ley se precisa lo siguiente: *“El Poder Ejecutivo, a través del Ministerio de Salud, en un plazo no mayor de sesenta (60) días calendario contados a partir de la entrada en vigor de la presente ley, aprueba las disposiciones complementarias necesarias para la implementación y ejecución de lo dispuesto en la presente ley”.*

2.5 De la Exposición de Motivos, se tiene que la medida planteada buscaría atender la problemática que a continuación se expone:

“La regulación vigente establecida en la Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2025 y posteriormente replicada en la Ley de Presupuesto del Año Fiscal 2026 ha determinado que el cómputo del tiempo de servicios para el ascenso del personal de salud se realice tomando como referencia el 31 de julio de 2024.

Sin embargo, un grupo significativo de profesionales de la salud, técnicos y auxiliares asistenciales se han visto afectados puesto que se tiene el caso de aquellos que, al momento de la evaluación para el proceso de ascenso,

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: MFO4EER



contaban con aproximadamente nueve años y siete meses de servicios efectivos en su plaza. Debido a este criterio temporal, dichos servidores únicamente pudieron acceder al ascenso de un nivel, pese a que pocos meses después, al 31 de diciembre de 2024, alcanzaron el tiempo de servicios necesario para ascender hasta dos niveles dentro de su línea de carrera.

Como consecuencia de ello, muchos trabajadores del sector salud que cuentan con más de diez años de servicios efectivos no han podido acceder al ascenso correspondiente, generándose una situación de inequidad en el reconocimiento de la trayectoria profesional. De acuerdo con la normativa vigente, estos servidores deberán esperar aproximadamente cinco años adicionales para poder participar en un nuevo proceso de ascenso que les permita alcanzar el nivel que les correspondería de acuerdo con su tiempo de servicios. (...)"

- 2.6 En relación con el análisis costo-beneficio, la Exposición de Motivos señala que la propuesta legislativa no genera costos adicionales al erario público, dado que se financia con cargo a los presupuestos institucionales de los sectores involucrados sin demandar recursos adicionales al tesoro público. En cuanto a los beneficios, estos se reflejan en el fortalecimiento de la carrera del personal sanitario mediante la promoción de la meritocracia, la mejora en la gestión del talento humano, el incremento de la motivación y calidad del servicio de salud, así como en un impacto positivo en más de ocho mil trabajadores del sector salud a nivel nacional.

III. Análisis del Proyecto de Ley

Sobre el objeto de la propuesta normativa y su vinculación al SAGRH

- 3.1 Conforme se ha mencionado en los numerales 1.1 y 1.2 del presente Informe Técnico, SERVIR es el ente rector del SAGRH, el mismo que está comprendido por subsistemas: (1) planificación de políticas de recursos humanos; (2) organización del trabajo y su distribución; (3) gestión del empleo; (4) gestión del rendimiento; (5) gestión de la compensación; (6) gestión del desarrollo y capacitación; y, (7) gestión de relaciones humanas y sociales.
- 3.2 En tal contexto, el Proyecto de Ley propone modificar la Centésima Tercera Disposición Complementaria Final de la LPSP para permitir el ascenso de hasta dos (2) niveles del personal de salud que cumpla diez (10) años de servicios al **31 de diciembre de 2024**. La medida se vincula con los **subsistemas de planificación de políticas de recursos humanos² y gestión del empleo**, al introducir un **nuevo criterio temporal para la verificación de requisitos**, lo que amplía el universo de beneficiarios mediante un régimen excepcional de concurso interno; por lo que corresponde emitir pronunciamiento respecto de la viabilidad del Proyecto de Ley.
- 3.3 Sobre este punto, si bien el legislador tiene la atribución legislativa conforme a lo regulado en el numeral 1 del artículo 102 de la Constitución Política del Perú, la misma debe ejercerse de forma congruente con el **principio de razonabilidad e interdicción de la arbitrariedad de los poderes públicos³**, cuyos alcances interpretativos han sido desarrollados por el Tribunal Constitucional y

² Este subsistema es el que permite organizar la gestión interna de los recursos humanos, en congruencia con los objetivos estratégicos de la entidad. Asimismo, permite definir las políticas, directivas y lineamientos propios de la entidad con una visión integral, en temas relacionados con recursos humanos.

³ Desarrollado por el Tribunal Constitucional en el FJ 12 de la Sentencia recaída en el expediente N° 1803-2004-AA/TC, en el cual el máximo intérprete de la Constitución Política del Perú ha señalado que *"La razonabilidad es un criterio íntimamente vinculado al valor Justicia y está en la esencia misma del Estado constitucional de derecho. Se expresa como un mecanismo de control o interdicción de la arbitrariedad de los poderes públicos en el uso de las facultades discrecionales, y exige que las decisiones que se toman en ese contexto, respondan a criterios de racionalidad y que no sean arbitrarias. Como lo ha sostenido*

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: MF04EER



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Gerencia de Políticas de Gestión del
Servicio Civil

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia"

que exige que las facultades discrecionales (como la legislativa) respondan a criterios de racionalidad y que no sean arbitrarias⁴.

- 3.4 Entonces, debemos entender que la razonabilidad constituye una exigencia de fundamento o de razonamiento que justifique la medida planteada. Pese a ello, en la Exposición de Motivos no se explican las razones técnicas que justifiquen la fijación de un plazo específico (31 de diciembre de 2024), ni el impacto que dicha medida tendría en la planificación de los recursos humanos. Esta ausencia de sustento impide evaluar la razonabilidad y necesidad de la propuesta normativa en este extremo, evidenciando una deficiencia en la motivación que debe acompañar toda iniciativa legislativa.
- 3.5 Sumado a lo anterior, la propuesta normativa carece de sustento técnico que evidencie la realización de un análisis de brechas de recursos humanos en el sector salud, así como del correspondiente mapeo de puestos y la determinación de la dotación de personal necesaria para garantizar la adecuada prestación de los servicios públicos. En esa línea, tampoco se ha realizado una proyección real del número de servidores requeridos para cubrir las necesidades identificadas (como las vinculadas a procesos de ascenso), ni se precisa el número de plazas vacantes existentes y presupuestadas disponibles en el sector salud, entre otros aspectos, **por lo que la norma, en los términos propuestos, no resulta compatible con el subsistema de planificación de recursos humanos.**
- 3.6 Ahora, respecto al **subsistema de gestión del empleo**, cabe recordar que dicho subsistema tiene como uno de sus procesos la gestión de la incorporación, donde encontraremos entre uno de sus procesos, el de "selección", el cual consiste en incorporar servidores, con la finalidad de seleccionar a la persona más idónea para el puesto sobre la base del mérito, igualdad de oportunidades, transparencia y cumplimiento de los requisitos.
- 3.7 Sobre el particular, es necesario señalar que el acceso a la función pública es un derecho que cualquier ciudadano podría ejercer y así lo ha reconocido el Tribunal Constitucional, en el fundamento 38⁵ de la sentencia emitida en el Expediente N° 00025-2005-PI/TC y otro. Asimismo, de acuerdo con el Tribunal Constitucional este derecho vincula plenamente al Estado y toda entidad pública en general, lo cual significa que este principio vincula también al Poder

este Colegiado, "implica encontrar justificación lógica en los hechos, conductas y circunstancias que motivan todo acto discrecional de los poderes públicos" (Exp. 0006-2003-AI/TC. F.J. 9) "Negritas fuera de texto.

⁴ "[SIC] Expediente N° 0090-2004-AA/TC (fundamento jurídico 12), (...) a) lo arbitrario entendido como decisión caprichosa, vaga e infundada desde la perspectiva jurídica; b) lo arbitrario entendido como aquella decisión despótica, tiránica y carente de toda fuente de legitimidad; y c) lo arbitrario entendido como contrario a los principios de razonabilidad y proporcionalidad jurídica. De allí que, desde el principio del Estado de Derecho, surgiese el principio de interdicción de la arbitrariedad, el cual tiene un doble significado: a) En un sentido clásico y genérico, la arbitrariedad aparece como el reverso de la justicia y el derecho. b) En un sentido moderno y concreto, la arbitrariedad aparece como lo carente de fundamentación objetiva; como lo incongruente y contradictorio con la realidad que ha de servir de base a toda decisión. Es decir, como aquello desprendido o ajeno a toda razón de explicarlo. En consecuencia, lo arbitrario será todo aquello carente de vínculo natural con la realidad." Extraído del Informe Jurídico N° 9-2020-JUS/DGTAIPD, de la Dirección General de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Protección de Datos Personales del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos. Véase en: <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/2015223/19%2009%20-%202020.pdf.pdf>

⁵ "38. En una primera aproximación, el contenido de este derecho puede desmembrarse como sigue: a) acceso a la función pública, b) condiciones de igualdad en el acceso. Por un lado, se reconoce en cuanto derecho subjetivo el acceso a la función pública, **esto es, la facultad de incorporarse a la función pública por parte de cualquier ciudadano.** Se trata aquí del bien jurídico como objeto de protección (acceso a la función pública). Por otro, en cambio, se establece una exigencia particular del acceso: la igualdad de condiciones."

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: MFO4EER



Legislativo a que la regulación sobre el acceso a toda función pública observe irrestrictamente el principio del acceso por mérito (cfr. 00025-2005-PI, fundamento 50⁶).

- 3.8 En ese marco, el artículo 5⁷ de la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público (LMEP), establece que el acceso al Servicio Civil se da obligatoriamente a través de un concurso público y abierto, con base en los méritos y capacidad de las personas⁸. Por lo cual, los concursos públicos de méritos que lleven a cabo las entidades estatales no solo deben evaluar en los participantes: i) su capacidad; ii) méritos; iii) habilidades; iv) idoneidad para el cargo al que postula; y v) comportamiento ético, entre otras que se estime pertinente en función del cargo y especialidad por la que se concursa, sino también deberán caracterizarse por su transparencia y objetividad en la evaluación de los méritos de cada postulante, evitando actos que pongan en duda que en los concursos públicos para acceder al empleo en el Estado se está eligiendo a quienes por sus méritos merecen obtener determinada plazas (Sentencia emitida en el Expediente N° 5057-2013-PA/TC, fundamento 14⁹).
- 3.9 De acuerdo con lo expuesto, la propuesta normativa amplía los alcances del mecanismo excepcional de nombramiento previsto en la LPSP, al **modificar la condición temporal** bajo la cual deben cumplirse los requisitos establecidos por dicha norma. Ello incrementa el universo de personal de salud que accedan a este mecanismo extraordinario de incorporación, extendiendo los efectos de una medida que ya constituye una excepción al régimen ordinario de acceso al empleo público basado en el mérito y el concurso público abierto.
- 3.10 En tal sentido, la iniciativa **no resulta viable**, en la medida que afecta los principios de mérito, igualdad de oportunidades y transparencia que rigen el ingreso a la función pública, así como los criterios de planificación y sostenibilidad que orientan el subsistema de gestión del empleo dentro del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos.

Sobre las competencias institucionales

- 3.11 Tomando en cuenta que la iniciativa legislativa propone una modificación al régimen excepcional de nombramiento de profesionales de la salud y de los técnicos y auxiliares asistenciales de la salud, implica necesariamente que el Ministerio de Salud¹⁰, al tener la

⁶ "50. En resumen, el derecho de acceso a la función pública tiene como principio la consustancial el principio de mérito, el cual vincula plenamente al Estado y toda entidad pública en general. Esto significa que este principio vincula positivamente al f legislador a que la regulación sobre el acceso a toda función pública observe irrestrictamente el principio basilar 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 al acceso a la función pública de las personas"

⁷ "Artículo 5.- Acceso al empleo público

El acceso al empleo público se realiza mediante concurso público y abierto, por grupo ocupacional, en base a los méritos y capacidad de las personas, en un régimen de igualdad de oportunidades."

⁸ A excepción de los puestos de confianza, para los cuales no se exige que su acceso al servicio civil se da a través de un concurso público.

⁹ 14. Los concursos públicos de méritos que lleven a cabo las entidades estatales no sólo deberán evaluar en los participantes : i) su capacidad; ii) méritos; iii) habilidades; iv) idoneidad para el cargo al que postula; y y) comportamiento ético, entre otras que se estime pertinente en función del cargo y especialidad por la que se concursa, sino también deberán caracterizarse por su transparencia y objetividad en la evaluación de los méritos de cada postulante, evitando actos que pongan en duda que en los concursos públicos para acceder al empleo en el Estado se está eligiendo a quienes por sus méritos merecen obtener determinada plaza.

¹⁰ Al respecto, **la Dirección General de Personal de la Salud es el órgano responsable de formular la política sectorial en materia de personal de la salud**, y es competente para proponer y monitorear la planificación, gestión y desarrollo de personal de la salud a nivel sectorial, teniendo entre otras funciones las de **proponer e implementar lineamientos, metodologías, estándares para identificar las necesidades del personal para cubrir los requerimientos del personal en el Sector Salud; así como gestionar las estrategias para la dotación, distribución y cierre de brechas de personal de la salud en respuesta a las necesidades de salud de la población.**

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: MFO4EER



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Gerencia de Políticas de Gestión del
Servicio Civil

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia"

competencia de los recursos humanos en salud, emita su opinión respecto de la viabilidad de la presente propuesta, en el marco de lo establecido en el numeral 7) del artículo 3 del Decreto Legislativo N° 1161¹¹, en concordancia con lo dispuesto en el artículo 114¹² y 115¹³ del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Salud, aprobado por Decreto Supremo N° 008-2017-SA y sus modificatorias.

- 3.12 Por lo tanto, se recomienda solicitar al **Ministerio de Salud que emita opinión respecto del Proyecto de Ley**, en la medida que la modificación del criterio temporal propuesto por el Proyecto de Ley podría ampliar el universo de beneficiarios del nombramiento excepcional.
- 3.13 Por su parte, considerando que la ampliación del criterio temporal propuesta por el Proyecto de Ley podría incrementar el número de profesionales de la salud y de los técnicos y auxiliares asistenciales de la salud beneficiarios del nombramiento excepcional y, con ello, generar mayores obligaciones a cargo del Estado, corresponde contar con la opinión del Ministerio de Economía y Finanzas (MEF), a través de la Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos (DGGFRH), en el marco de sus competencias en materia de gestión fiscal de los recursos humanos. Al respecto, mediante el Decreto Legislativo N.° 1666¹⁴ se establece que dicha gestión se rige por el principio de exclusividad, conforme al cual la DGGFRH ejerce competencia exclusiva y excluyente para emitir opinión vinculante en las materias de su competencia.
- 3.14 Asimismo, se advierte que la materia objeto del Proyecto de Ley tiene impacto presupuestal, por lo cual, **corresponde al MEF**, en el marco de sus competencias establecidas en el Decreto Legislativo N° 1440, Decreto Legislativo del Sistema Nacional de Presupuesto Público¹⁵, **emitir opinión respecto del objeto del Proyecto de Ley**.

Otras consideraciones a tomar en cuenta

¹¹ Decreto Legislativo N° 1161, Decreto Legislativo que aprueba la ley de Organización y Funciones del Ministerio de Salud

¹² **Decreto Supremo N° 008-2017-SA, Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Salud**
Artículo 114.- Dirección General de Personal de la Salud

La Dirección General de Personal de la Salud es el órgano de línea del Ministerio de Salud, dependiente del Viceministerio de Prestaciones y Aseguramiento en Salud responsable de formular la política sectorial en materia de personal de la salud, en el marco de la normatividad vigente; así como realizar su seguimiento y evaluación. Competente para proponer y monitorear la planificación, gestión y desarrollo de personal de la salud a nivel sectorial. Coordina el ejercicio de sus funciones con la Escuela Nacional de Salud Pública.

¹³ **Decreto Supremo N° 008-2017-SA, Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Salud**
Artículo 115.- Funciones de la Dirección General de Personal de la Salud

Son funciones de la Dirección General de Personal de la Salud las siguientes:

a) Proponer política sectorial del personal de la salud; así como realizar su seguimiento y evaluación.

b) Proponer y monitorear lineamientos, metodologías y estándares para la implementación de la política sectorial del personal de la salud; así como realizar su evaluación.

c) Proponer e implementar lineamientos, metodologías, estándares para identificar las necesidades del personal para cubrir los requerimientos del personal en el Sector Salud, incluye servicios complementarios; así como gestionar las estrategias para la dotación, distribución y cierre de brechas de personal de la salud en respuesta a las necesidades de salud de la población. (Énfasis y subrayado nuestro)
(...)"

¹⁴ Decreto Legislativo Marco de la Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Sector Público.

¹⁵ El artículo 5 del Decreto Legislativo N° 1440, señala:

"Artículo 5. Dirección General de Presupuesto Público

5.1 La Dirección General de Presupuesto Público del Ministerio de Economía y Finanzas es el ente rector del Sistema Nacional de Presupuesto Público. Ejerce la máxima autoridad técnico-normativa del Sistema Nacional de Presupuesto Público, manteniendo relaciones técnico-funcionales con la Oficina de Presupuesto o la que haga sus veces en el Pliego o en la Entidad Pública, según corresponda, y con el Responsable del Programa Presupuestal. (...)"

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: MFO4EER



- 3.15 Cabe resaltar que el Proyecto de Ley no analiza de manera detallada el impacto económico que su propuesta genera. Es así que, en la Exposición de Motivos se señala que: *“Esta propuesta legislativa, no irroga gastos adicionales en el presupuesto del sector público, ajustándose a lo dispuesto en literal a) del inciso 2 del artículo 76° del Reglamento del Congreso de la República, de igual manera su aplicación se plantea en el marco de lo establecido, que se financia con cargo a los presupuestos institucionales de los sectores involucrados para el cumplimiento de sus funciones, en el marco de sus competencias y sin demandar recursos adicionales al tesoro público”*.
- 3.16 Teniendo en cuenta lo señalado, se considera necesario recordar que el artículo 79 de la Constitución Política del Perú, 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”*.
- 3.17 Sobre el particular, cabe traer a colación que con relación a dicha **prohibición de gasto** la Dirección General de Desarrollo Normativo y Calidad Regulatoria del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, citando al desarrollo jurisprudencial efectuado por el Tribunal Constitucional, ha señalado¹⁶ que:

“(…) esta Dirección General considera, respecto a la prohibición de gasto público descrita en el artículo 79 de la Constitución que, en la formulación de proyectos de ley, los congresistas de la República, deben observar los siguientes criterios:

- a) *Los congresistas de la República pueden formular iniciativas legislativas que generen gasto público siempre que concurren dos circunstancias, según los criterios jurisprudenciales del máximo intérprete de la Constitución, que son:*
- i) *Que dicho gasto no exceda el balance general de ingresos y gastos de la Ley de Presupuesto del Año Fiscal respectivo, en observancia del principio de equilibrio presupuestario y de lo dispuesto en los artículos 77, 78 y 80 de la Constitución; es decir que **no puede implicar la generación de gasto público que sea imputable a la ley de presupuesto del Año Fiscal en curso escapando de su balance general de cifras de ingresos y egresos.***
 - ii) *Que en el iter legislativo de dicha iniciativa legislativa haya participado el Poder Ejecutivo consintiendo su aprobación.*
- b) *Los congresistas de la República **no pueden aprobar iniciativas legislativas que, generando gasto público, afecten directamente el principio de equilibrio presupuestario en el presupuesto del Sector Público del año en el que se presenta el proyecto de ley.** Dicha prohibición resulta aplicable incluso en el escenario en que el Poder Ejecutivo haya consentido su aprobación en el iter legislativo; pues en ese caso se vulneraría el artículo 79 de la Constitución.*

En ese sentido, en el análisis de impactos cuantitativos y/o cualitativos de la norma, en la exposición de motivos de los proyectos de ley que generen gasto público, se debe justificar y sustentar por qué la propuesta normativa, no vulnera el principio de equilibrio presupuestario en el presupuesto del Sector Público del año en el que se presenta el proyecto de ley, así como los mecanismos de participación y consentimiento del Poder Ejecutivo respecto a la aprobación de la iniciativa legislativa.

- c) *Los congresistas de la República no se encuentran prohibidos de dar leyes que reconocen y/o amplían el*

¹⁶ En el Boletín Especial Edición Fiestas Patrias extraído de <https://www.gob.pe/institucion/minjus/informes-publicaciones/4479066-boletin-especial-edicion-fiestas-patrias>

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: MFO4EER



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Gerencia de Políticas de Gestión del
Servicio Civil

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia"

*reconocimiento de derechos estableciendo obligaciones al Estado **siempre que no generen gasto público, y que puedan constituir una fuente jurídica para que, posteriormente, y en el ámbito de sus atribuciones, el Poder Ejecutivo determine o considere la inclusión de las partidas necesarias en la ley de presupuesto anual correspondiente, salvaguardando así la observancia del principio de equilibrio presupuestario***".

3.18 Por consiguiente, se recomienda tener en consideración lo expresado por el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos en atención al desarrollo jurisprudencial efectuado por el Tribunal Constitucional.

IV. Conclusión

4.1 En relación con el Proyecto de Ley N° 14238/2025-CR, "Ley que modifica la Centésima Tercera Disposición Complementaria Final de la Ley 32513, para garantizar el ascenso de hasta dos niveles a los servidores del Sector Salud con más de 10 años de servicio al 31 de diciembre de 2024", se concluye que **no resulta viable** en virtud a lo expuesto en el presente Informe Técnico.

4.2 Se recomienda solicitar **opinión al Ministerio de Salud** conforme a lo analizado en los numerales 3.11 al 3.12 del presente Informe Técnico.

4.3 Se recomienda solicitar **opinión al Ministerio de Economía y Finanzas** conforme a lo analizado en los numerales 3.13 al 3.14 del presente Informe Técnico.

4.4 Finalmente, se recomienda tener en consideración lo señalado por la Dirección General de Desarrollo Normativo y Calidad Regulatoria del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos respecto a los alcances jurisprudenciales de la **prohibición de gasto** dispuesta en el artículo 79 de la Constitución Política del Perú, conforme a lo analizado en los numerales 3.16 al 3.17 del presente Informe Técnico.

Atentamente,

Firmado por

BETSY DIANA ROSAS ROSALES

Gerente (a) de la Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil

Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil

Firmado por (VB)

GLADYS GABRIELA CUSIMAYTA LOBO

Ejecutiva de Políticas del Servicio Civil (e)

Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil

Firmado por (VB)

AMERSON EDWARD MENDOZA MORALES

Analista Jurídico ii de Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil

Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: **MFO4EER**



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Gerencia de Políticas de Gestión del
Servicio Civil

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia"

Firmado por (VB)

ROY ALEXIS QUISPE AGIPE

Analista de Proyectos Normativos del Sistema Administrativo de Recursos Humanos

Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: **MFO4EER**